



Projekt: KONCEPT – Zajištění koncepčního řešení v oblasti podpory vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků

Aktivita 1.2 Terénní šetření – zmapování možnosti a připravenosti dalších účastníků z ČR (stakeholders) rozvíjet dlouhodobě udržitelný systém dalšího vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků

SOUHRNNÁ STUDIE

Zadavatel: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků

Zpracovatel: Sdružení „EUFC CZ, NVF“

Členové sdružení: EUFC CZ s.r.o.

Národní vzdělávací fond, o.p.s.

Dne: 15. června 2012



Obsah souhrnné studie

1. Vymezení výzkumného problému a cíle šetření.....	5
2. Použité metody	5
2.1 Výběr a proces získávání respondentů	5
2.1.1 Jihočeský kraj.....	6
2.1.2 Moravskoslezský kraj	6
2.1.3 Olomoucký kraj	7
2.1.4 Plzeňský kraj	8
2.1.5 Kraj Vysočina	8
2.1.6 Národní úroveň – Praha	9
2.2 Sběr dat a jeho metoda	9
3. Analýza dat	10
3.1 Jihočeský kraj	11
3.1.1 Současná pozice vůči dalšímu vzdělávání	11
3.1.2 Postoj k významu dalšího vzdělávání	13
3.1.3 Zkušenost	13
3.1.4 Motivace	15
3.1.5 Prostředek vhodný pro šíření informací o DV	16
3.1.6 Podpora dalšího vzdělávání.....	16
3.1.7 Možnosti rozvoje stavu dalšího vzdělávání	18
3.1.8 Kvalita dalšího vzdělávání	19
3.1.9 Standardizovaná kvalifikace	20
3.1.10 Systém dalšího vzdělávání namísto jednorázových kurzů	20
3.1.11 Evropské modely.....	21
3.1.12 Shrnutí.....	23
3.2 Moravskoslezský kraj	24
3.2.1 Současná pozice vůči dalšímu vzdělávání	24
3.2.2 Postoj k významu dalšího vzdělávání	26
3.2.3 Zkušenost	26
3.2.4 Motivace	27
3.2.5 Prostředek vhodný pro šíření informací o DV	28

3.2.6 Podpora dalšího vzdělávání.....	28
3.2.7 Možnosti rozvoje stavu dalšího vzdělávání	30
3.2.8 Kvalita dalšího vzdělávání	31
3.2.9 Standardizovaná kvalifikace	32
3.2.10 Systém dalšího vzdělávání namísto jednorázových kurzů.....	33
3.2.11 Evropské modely.....	33
3.2.12 Shrnutí.....	36
3.3 Olomoucký kraj.....	37
3.3.1 Současná pozice vůči dalšímu vzdělávání	37
3.3.2 Postoj k významu dalšího vzdělávání	38
3.3.3 Zkušenost	38
3.3.4 Motivace	39
3.3.5 Prostředek vhodný pro šíření informací o DV	40
3.3.6 Podpora dalšího vzdělávání.....	40
3.3.7 Možnosti rozvoje stavu dalšího vzdělávání	41
3.3.8 Kvalita dalšího vzdělávání	42
3.3.9 Standardizovaná kvalifikace	43
3.3.10 Systém dalšího vzdělávání namísto jednorázových kurzů.....	44
3.3.11 Evropské modely.....	44
3.3.12 Shrnutí.....	46
3.4 Plzeňský kraj.....	47
3.4.1 Současná pozice vůči dalšímu vzdělávání	47
3.4.3 Kvalita dalšího vzdělávání	49
3.4.4 Možnosti rozvoje stavu dalšího vzdělávání, jeho systematičnost.....	50
3.4.5 Standardizovaná kvalifikace a způsob šíření informací o dalším vzdělávání	50
3.4.6 Motivace k dalšímu vzdělávání	51
3.4.7 Podpora dalšího vzdělávání.....	52
3.4.8 Evropské modely	53
3.4.9 Shrnutí.....	54
3.5 Kraj Vysočina	55
3.5.1 Současná pozice vůči dalšímu vzdělávání.....	55

3.5.2 Postoj vůči významu dalšího vzdělávání	57
3.5.3 Zkušenost	58
3.5.4 Motivace k dalšímu vzdělávání	60
3.5.5 Prostředek vhodný k šíření informací o dalším vzdělávání.....	61
3.5.6 Podpora dalšího vzdělávání.....	61
3.5.8 Kvalita dalšího vzdělávání	63
3.5.9 Standardizovaná kvalita.....	64
3.5.10 Systém dalšího vzdělávání na místo jednorázových kurzů.....	65
3.5.11 Evropské modely.....	66
3.5.12 Shrnutí.....	67
3.6 Národní úroveň – Praha	68
3.6.1 Současná pozice vůči dalšímu vzdělávání	68
3.6.2 Postoj k významu dalšího vzdělávání a zkušenosti k tématu se pojící	69
3.6.3 Možnosti rozvoje stavu dalšího vzdělávání, jeho systematicčnost.....	71
3.6.4 Standardizovaná kvalifikace	72
3.6.5 Prostředek vhodný pro šíření informací o dalším vzdělávání	73
3.6.6 Motivace, zájem o další vzdělávání.....	73
3.6.7 Podpora dalšího vzdělávání.....	74
3.6.8 Kvalita dalšího vzdělávání	75
3.6.9 Evropské modely	76
3.6.10 Shrnutí.....	78
3.7 Strukturní souvislosti mezi šetřenými oblastmi dalšího vzdělávání.....	79
4. Závěr.....	81
5. Použité zdroje	85
6. Seznam příloh	86
7. Přílohy	87

1.2 TERÉNNÍ ŠETŘENÍ

1. Vymezení výzkumného problému a cíle šetření

Cílem terénního šetření je zmapovat možnosti a míru připravenosti dalších účastníků z České republiky (stakeholders) rozvíjet dlouhodobě udržitelný systém dalšího vzdělávání malých a středních podniků.

Šetření stakeholderů je zaměřeno na hledání cest, kterými by se do dalšího vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků dlouhodobě a systematicky pustily firmy o 10 – 100 zaměstnancích z oborů výroby, stavebnictví, maloobchodu, řemeslných a komunálních služeb.

Tato souhrnná studie vzniká jako podklad pro vytvoření připomínek k Návrhu koncepce udržitelného systému dalšího vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků a pro vytvoření rámcových návrhů dvou pilotních projektů dalšího vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků.

2. Použité metody

Záměrem šetření nebylo získat tvrdá statistická data, která by sloužila k popisu populace stakeholderů, ale informace, návrhy a podněty těchto účastníků dalšího vzdělávání malých a středních podniků ke způsobům, jimiž je možné tento systém dalšího vzdělávání rozvíjet. S ohledem na takový výzkumný záměr jsou při realizaci terénního šetření použity kvalitativní metody sběru a analýzy dat, díky kterým mohou výzkumníci porozumět zkoumanému problému – prozkoumat jej do hloubky v daném kontextu, nalézt v sebraných datech existující struktury a souvislosti.¹

2.1 Výběr a proces získávání respondentů

Terénní sběr dat byl rozdělen do několika fází. V první fázi došlo k výběru institucí, v rámci nichž byli osloveni respondenti vhodní pro výzkum. Instituce byly vybrány tak, aby respondenti, v našem případě tzv. stakeholderi, byli schopni přispět svojí odborností k získání potřebných informací, návrhů a podnětů. Při výběru institucí bylo zároveň dbáno na to, aby byly do šetření zahrnuty všechny, které mohou stav a vývoj dalšího vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků ovlivnit. Výčet těchto institucí zahrnuje: volená krajská zastupitelstva (včetně hejtmána), školské odbory krajských úřadů, krajské pobočky Úřadu práce ČR, krajské pobočky Hospodářské komory ČR, vzdělávací organizace, poradenské firmy a školy, které se podílejí na dalším vzdělávání.

Při výběru respondentů byli v jednotlivých krajích výzkumníkům nápomocni tzv. gatekeepers, tedy dveřníci. Ti jsou, jak uvádí Hendl, osobami, které výzkumníkům pobyt v terénu „umožňují“² a poskytují jim „přístup k zajímavým jedincům a skupinám“³. Po výběru respondentů za pomoci gatekeepers v každém kraji, docházelo k postupnému oslovování vytipovaných informantů s žádostí o zapojení do terénního šetření, a to za pomoci informačního dokumentu, jehož prostřednictvím byli vybraní informanti seznámeni s účelem výzkumného šetření a se způsobem jejich zapojení do výzkumu. Tento dokument byl ústředním bodem oslovovací korespondence s nimi.

¹ STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. 1999. Základy kvalitativního výzkumu. Postupy a techniky metody zakotvené teorie.

Boskovice: ALBERT. s. 11

DISMAN, M. 2008. Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha: Portál. s. 287

HENDL, J. 2008. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. Praha: Portál. s. 50, 57, 63

² Tamtéž, s. 150.

³ Tamtéž.

Sběr dat probíhal v pěti krajích České republiky. Jejich výběr byl proveden tak, aby odrážel regionální různorodost České republiky. Konkrétně šlo o kraje Jihočeský, Moravskoslezský, Olomoucký, Plzeňský a kraj Vysočina. Osloveni v nich byli reprezentanti výše jmenovaných institucí.

Do výzkumu byla navíc zahrnuta i Praha, a to z toho důvodu, že je sídlem většiny celostátních organizací sdružujících malé a střední podniky, ústředních orgánů státní správy i řady významných vzdělávacích institucí, které mají vliv na vývoj dalšího vzdělávání na národní úrovni. V rámci Prahy byly proto provedeny rozhovory se zástupci těchto institucí Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy ČR, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Českomoravské konfederace odborových svazů, Hospodářské komory ČR, Svazu průmyslu a dopravy ČR a Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s.

V každém z krajů bylo uskutečněno šest až sedm rozhovorů. Celkově se zúčastnilo 31 respondentů z krajů a 6 respondentů zastupující národní úroveň. Délka rozhovorů se pohybovala mezi 25 až 90 minutami. S několika časově velmi vytíženými respondenty bylo právě z důvodu jejich nedostačující časové kapacity provedení osobního rozhovoru nahrazeno dotazováním písemným prostřednictvím emailové komunikace. Možnostem využití takové alternativy k individuálním rozhovorům v rámci zadaného terénního šetření je věnována podkapitola Sběr dat a jeho metoda.

Povaze a průběhu oslovování respondentů v jednotlivých krajích jsou věnovány následující podkapitoly.

2.1.1 Jihočeský kraj

V Jihočeském kraji byli osloveni respondenti vybraní gatekeeperem, který je nejdříve všechny telefonicky kontaktoval a zaslal jim emaily s informacemi o terénním šetření. Gatekeeper nám v tomto kraji poskytl kontakty na stakeholdery v podobě emailových adres. Ve stejný den jsme na tyto emailové adresy zaslali žádosti o upřesnění a potvrzení termínu a místa schůzky.

Šetření v Jihočeském kraji proběhlo 21. května a 22. května a uskutečnilo se v Českých Budějovicích. V průběhu prvního dne šetření v Jihočeském kraji proběhly rozhovory se zástupci veřejných institucí: školský odbor krajského úřadu, úřad práce, volený zastupitel Jihočeského kraje, krajská pobočka Hospodářské komory ČR a škola. Druhý den byly provedeny rozhovory s respondenty za instituce: vzdělávací organizace a poradenská firma.

Výzkumu se zúčastnili všichni oslovení stakeholderi ze všech předem určených institucí. V jednom případě byl ze zdravotních důvodů zvolen zástupce stakeholdera (kraj – školský odbor). Za poradenskou firmu se vyjádřil zástupce zvoleného respondenta. Původně vybraný respondent totiž odjel v den šetření pracovním mimo firmu. Jihočeský kraj byl jako jediný zastoupen všemi vybranými stakeholdery. S každým stakeholderem byl proveden rozhovor vedený zkušeným tazatelem. Rozhovory byly zaznamenány na zvukové nahrávací zařízení a později byl ze záznamů proveden doslovný přepis. Všichni zúčastnění respondenti podepsali před zahájením rozhovoru informovaný souhlas. Svým podpisem potvrdili svou dobrovolnou účast a zároveň vydali souhlas se způsobem, jakým bude s odpověďmi nakládáno při zpracování. Délka audio nahrávek je v rozmezí od 22 minut až po 44 minuty.

2.1.2 Moravskoslezský kraj

Také v kraji Moravskoslezském byl nejdříve osloven gatekeeper, jenž byl požádán o spolupráci na výběru respondentů vhodných pro potřeby šetření. Na základě této žádosti nám od něj byla poskytnuta jména možných respondentů a stejně tak telefonní a emailové kontakty na ně. Předtím než jsme začali tyto respondenty kontaktovat za účelem dohodnutí schůzky, na níž by proběhl

výzkumný rozhovor, seznámil tento „gatekeeper“ vytipované informanty s tématem šetření sám. Zaslal navrženým respondentům emailovou zprávu, jejíž příloha obsahovala výše zmíněný informační dokument. Následně jsme začali všechny reprezentanty navržených institucí majících vliv na oblast dalšího vzdělávání telefonicky kontaktovat. S úspěchem se tato aktivita setkala s představiteli hospodářské komory, úřadu práce, vzdělávací organizace a poradenské firmy.

Komplikace vznikly při sjednávání schůzky se zástupcem školského odboru na krajském úřadě, se zástupci škol a s potenciálním respondentem z krajského zastupitelstva. Důvodem časové zaneprázdněnosti těchto adeptů k rozhovoru byla i skutečnost, že se v době realizace rozhovorů v Moravskoslezském kraji konalo výběrové řízení na ředitele středních škol. V důsledku toho byl zástupce škol, s nímž byl nakonec rozhovor veden, až třetím z oslovených. „Gatekeeperem“ navržený představitel školského odboru krajského úřadu nám poskytl kontakt na svého kolegu, s nímž se rozhovor provést podařilo. Sejit se za účelem provedení rozhovoru s vytipovaným představitelům krajského zastupitelstva Moravskoslezského kraje nebylo z důvodu jeho časové zaneprázdněnosti možné. Po poradě s „gatekeeperem“ bylo proto z jeho emailové adresy představiteli krajského zastupitelstva zaslán dokument se strukturou otázek adekvátní osobním rozhovorům. Tento stakeholder však odpovědi během stanovené doby nezaslal.

Šetření probíhalo v tomto kraji pouze v krajském městě Ostrava, a to ve středu 16. května. Všichni, s nimiž byl proveden osobní rozhovor, podepsali tazatelem předložený informovaný souhlas s provedením rozhovoru, pořízením jeho audio nahrávky a jejím jediným anonymizovaným využitím pro potřeby analýzy. Jeden z respondentů požádal o zaslání doslovného přepisu zaznamenaného rozhovoru k autorizaci. Nejkratší z rozhovorů trval 25 minut, nejdelší z nich 57 minut.

2.1.3 Olomoucký kraj

V Olomouckém kraji oslovil „gatekeeper“ zvolené respondenty nejdříve telefonicky a po jejich souhlasu s účastí na šetření jim zaslal všechny potřebné informace o terénním výzkumu elektronickou poštou. „Gatekeeper“ nám v tomto kraji poskytl kontakty na stakeholdery v podobě telefonních čísel. Každého stakeholdera jsme kontaktovali a individuálně si domluvili termín a místo setkání pro provedení rozhovoru. Vzhledem k časovému zaneprázdnění stakeholderů trval tento proces delší časový interval.

Šetření proběhlo dne 15. května a uskutečnilo se současně ve dvou městech Olomouckého kraje, v krajském městě Olomouci a v Přerově. V Olomouci proběhly rozhovory se zástupci těchto veřejných institucí: školský odbor krajského úřadu, úřad práce a krajská pobočka Hospodářské komory ČR. V Přerově byly provedeny rozhovory s respondenty za instituce: vzdělávací organizace, poradenská firma a škola.

Výzkumu se nezúčastnil volený zástupce kraje. Z důvodu časové vytíženosti respondenta probíhala komunikace formou elektronické pošty. Respondent obdržel strukturu otázek, které obsahově odpovídaly vedeným rozhovorům. Stakeholder své odpovědi do termínu, určenému k zodpovězení otázek, nezaslal. Termín pro odpovědi byl určen v souladu s tím, aby sebraná data mohla být vyhodnocena a zapracována do výstupních materiálů. S ostatními stakeholdery byl proveden rozhovor, který byl veden zkušeným tazatelem. Většina rozhovorů byla zaznamenána na zvukovém nahrávacím zařízení a později byl ze záznamů proveden doslovný přepis. Zástupce vzdělávací organizace nevydal souhlas s vytvořením audio záznamu rozhovoru, z důvodu předchozí špatné zkušenosti. U rozhovoru byly tazatelem vytvořeny bodové poznámky, které respondent autorizoval v průběhu rozhovoru a podepsal informovaný souhlas s upravenými body o způsobu zaznamenání poskytnutých informací. Ostatní zúčastnění respondenti podepsali informovaný souhlas. Svým podpisem potvrdili dobrovolnou účast a zároveň vydali souhlas se způsobem, jakým bude s odpověďmi nakládáno při zpracování. Délka audio nahrávek je v rozmezí od 31 minut až po 90 minut.

2.1.4 Plzeňský kraj

Stejně jako v krajích dříve jmenovaných i v kraji Plzeňském byl osloven gatekeeper s žádostí o pomoc při výběru a kontaktování vhodných respondentů. V důsledku jeho zdravotních problémů však mezi naším oslovením a jeho reakcí vznikla prodleva. Po své zdravotní rekonvalescenci „gatekeeper“ uvedl, že pro nás vytipované respondenty, na něž nám zaslal kontakt, již sám informoval, a je tedy možné sjednat si s nimi schůzku určenou pro rozhovor. Naše následné telefonování však předchozí informovanost vytipovaných respondentů nepotvrdila, a tak byli někteří z navržených respondentů vůči šetření nedůvěřiví a ke sjednání schůzky málo ochotní. I v důsledku toho, že „gatekeeper“ vytipované respondenty nakonec osobně informoval, podařilo se nám provést osobní rozhovory s představiteli úřadu práce, hospodářské komory, školy, poradenské firmy a vzdělávací instituce.

Představitel krajského zastupitelstva byl natolik časově vytížen, že k poskytnutí rozhovoru ochoten nebyl. Představitel školského odboru krajského úřadu s odkazem na stejnou časovou zaneprázdněnost přispěl svými názory do šetření alternativní formou, tedy v již dříve zmíněné písemné podobě na základě emailem zasláného dokumentu se strukturou otázek odpovídající rozhovoru.

Všichni, s nimiž byl proveden osobní rozhovor, podepsali informovaný souhlas, s výjimkou představitelů vzdělávací organizace, který nesouhlasil s pořízením audio nahrávky. Odpovědi jím uvedené byly proto tazatelem ručně písemně zaznamenávány. Tento písemný zápis odpovědí byl poté ve formě strukturovaných poznámek přepsán do elektronické podoby a zaslán respondentovi k autorizaci spolu s informovaným souhlasem v upravené verzi, tedy neobsahující vyjádření o pořízení nahrávky a o doslovném přepisu z ní.

Všechny rozhovory v Plzeňském kraji proběhly 21. května v Plzni a trvaly po dobu mezi 29 minutami a 70 minutami.

2.1.5 Kraj Vysočina

V Kraji Vysočina jsme kontaktovali zástupce školského odboru krajského úřadu. Komunikace probíhala telefonicky a po souhlasu s účastí na šetření byly zaslány všechny potřebné informace o terénním výzkumu elektronickou poštou. Po provedení rozhovoru nám respondent poskytl kontaktní informace na další vhodné stakeholdery v kraji. Některé vytipované zástupce osobně telefonicky kontaktoval a ujistil je o solidnosti šetření. Na základě těchto informací jsme se stakeholdery domluvili termíny a místa setkání pro provedení šetření. Vzhledem k absenci gatekeepera v Kraji Vysočina a častému zaneprázdnění stakeholderů trval celý proces kontaktování i sběru dat nejdéle ze všech šetřených krajů.

Šetření proběhlo ve třech dnech, 14. května, 18. května a 24. května. Rozhovory se uskutečnily ve dvou městech kraje, v krajském městě Jihlavě a ve Žďáru nad Sázavou. V Jihlavě proběhly rozhovory se zástupci těchto institucí: školský odbor krajského úřadu, volený zastupitel krajského úřadu, úřad práce, krajská pobočka Hospodářské komory ČR a škola. Ve Žďáru nad Sázavou byl proveden rozhovor s respondentem za vzdělávací organizaci.

Výzkumu se nezúčastnil zástupce z poradenské firmy. Z důvodu neznalosti místního prostředí se nepodařilo vytipovat vhodného stakeholdera. S respondenty byl proveden rozhovor, který byl veden zkušeným tazatelem. Všechny rozhovory byly zaznamenány na zvukové nahrávací zařízení a později byl ze záznamů proveden doslovný přepis. Všichni zúčastnění respondenti podepsali informovaný souhlas. Délka audio nahrávek je v rozmezí od 27 minut až po 76 minut.

2.1.6 Národní úroveň – Praha

V rámci tohoto kraje proběhl výběr respondentů formou vlastního úsudku ohledně toho, které instituce a jací reprezentanti kterých institucí jsou těmi stěžejními pro zjištění připravenosti stakeholderů podporovat systém dalšího vzdělávání na národní úrovni. Jako instituce takového charakteru byly shledány: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, v rámci něž byl dotazován respondent ve funkci vrchního ředitele Sekce vzdělávání; Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, kde byl rozhovor proveden s ředitelem Odboru služeb trhu práce; Českomoravská konfederace odborových svazů, kde byl dotazován vedoucí oddělení Lidských zdrojů; Hospodářská komora ČR, v rámci které byl veden rozhovor s informantem na pozici tajemníka; Svaz průmyslu a dopravy ČR, kde byl dotazován respondent ve funkci člena představenstva; a v neposlední řadě byl rozhovor proveden s výkonným ředitelem Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s. Vhodnost výběru takovýchto institucí byla zpětně potvrzena při realizaci terénního sběru dat v jednotlivých krajích, kdy místní respondenti zmiňovali v rozhovorech jako důležité aktéry v oblasti dalšího vzdělávání právě tyto instituce.

Po vytipování vhodných respondentů jsme prostřednictvím internetových stránek jednotlivých institucí vyhledali kontakty na jednotlivé reprezentanty a zaslali jim prostřednictvím emailu informační materiál o účelu terénního šetření spolu s žádostí o spolupráci. Následné schůzky, na nichž proběhly rozhovory, jsme domlouvali telefonicky s asistentkami těchto představitelů. Vzhledem ke svým pracovním pozicím byli respondenti v tomto kraji velmi zaneprázdněni. To mělo za důsledek změny dvou již domluvených schůzek a stejně tak skutečnost, že pořizování rozhovorů v tomto kraji probíhalo během nejdelšího časového úseku vůbec. Rozhovory byly v Praze pořizeny ve dnech 9. až 11. května, dále 17. května a 28. května. Všemi respondenty byl podepsán informovaný souhlas. Délka rozhovorů se pohybovala mezi 25 a 66 minutami.

2.2 Sběr dat a jeho metoda

Sběr dat byl proveden za pomoci individuálních polostrukturovaných rozhovorů. Ty lze definovat jako „rozhovory pomocí návodu“.⁴ Tazatelé přicházejí při jejich realizaci za respondentem s předem připravenými okruhy otázek, které zastupují témata, jež by měla být s respondentem probrána. Oproti strukturovanému rozhovoru s otevřenými otázkami nabízí tato metoda sběru dat výzkumníkům možnost poskytnout respondentovi volnost v pořadí probíraných témat a tvoří zároveň podklad, na jehož základě tazatel v rozhovoru neopomene témata, která nebyla respondentem spontánně zmíněna.

Ze samotného zadání studie potom vyplývá, že rozhovory pořizené pro její účely, budou rozhovory s experty v oblasti dalšího vzdělávání. Analýza rozhovorů s odborníky se v prvotním ohledu nezaměřuje na výrazové prvky respondentů, tok jejich projevu a verbální prvky jim podobné, jak tomu může být při analýzách rozhovorů respondentů pořizených za účelem například problémů zájmu o absolvování vzdělávacího kurzu. Rozhovor s expertem je typem rozhovoru, který se „uplatňuje při studiu znalostí profesionálů, např. při zkoumání rozhodovacích postupů v dané oblasti, při vytváření expertních systémů různých typů.“⁵ Úkolem výzkumníka je v takovém případě „zachytit a analyzovat obsah a organizaci znalostí člověka, který je v dané oblasti expertem, a využít tyto poznatky pro jiné cíle.“⁶ Mezi těmito cíly je v ohledu této studie možno spatřovat právě odhalení možností a míry připravenosti stakeholderů dalšího vzdělávání podporovat systém tohoto typu vzdělávání.

⁴ HENDL, J. 2008. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. Praha: Portál. s. 174

⁵ Tamtéž, s. 189.

⁶ Tamtéž.

2.3 Metoda analýzy dat

Metodou analýzy, kterou jsme pro potřeby kvalitativního výzkumu vybrali, je metoda zakotvené teorie, tzv. grounded theory. Podle Dismana jde „o strategii, jak vyvinout teorie přímo z existujících dat ... bez pomoci předem připravených hypotéz.“⁷ Strauss a Corbinová o této metodě hovoří jako o teorii, která je „induktivně odvozená ze zkoumání jevu, který reprezentuje..., je odhalena, vytvořena a prozatím ověřena systematickým shromažďováním údajů o zkoumaném jevu a analýzou těchto údajů.“⁸ Hendl potom zmiňuje, že zakotvená teorie podporuje „reflexivitu výzkumníka, přičemž udržuje interpretativní kvalitu vlastních dat.“⁹

Cílem metody zakotvené teorie je vytvoření teorie nové. Navzdory takovému primárnímu cíli a možnosti, kterou tato metoda analýzy dat umožňuje, je možné využít její analytické postupy i pro pouhou tematickou analýzu.¹⁰ Právě pro její potřeby bude metoda grounded theory použita i v této studii.

Zakotvená teorie nabízí k analýze několik typů kódování dat. V prvé řadě jde o kódování otevřené. To je Straussem a Corbinovou definováno jako „proces rozebírání, prozkoumávání, porovnávání, konceptualizace a kategorizace údajů...“¹¹ Výzkumník při tomto kódování poprvé prochází daty s cílem tematický rozkrýt zkoumaný text.¹² Studované rozhovory jsou v průběhu takového kódování „rozebrány na samostatné části tematické oblasti a pečlivě prostudovány.“¹³ Výzkumník pak mezi těmito částmi hledá rozdíly a podobnosti.

Kódování axiální je potom druhým typem kódování, které metoda zakotvené teorie nabízí. Během něj dochází k propojování tematických oblastí nalezených v první fázi kódování do tzv. paradigmatického modelu, který výzkumníkovi umožňuje témata logicky uspořádat.¹⁴ Toto uspořádání potom výzkumníkovi otevírá prostor pro komplikovanější uvažování o zkoumaném jevu; jeho příčinných podmínkách; kontextu, v němž se jev odehrává; o zasahujících podmínkách; o strategiích jednání a interakce a v neposlední řadě o následcích.¹⁵

Nástroj selektivního kódování potom přispívá k tomu, aby byla v datech nalezena „hlavní témata a kategorie, které budou ústředním bodem vznikající teorie“¹⁶ nebo tematické studie.

3. Analýza dat

Následující kapitoly se věnují rozboru oblastí tématu dalšího vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků na základě šetření ve všech krajích. Na tomto místě je potřeba zdůraznit, že jednotlivé oblasti zkoumaného fenoménu dalšího vzdělávání jsou součástí široké struktury souvislostí a jsou tak vzájemně propojeny, ovlivňovány a často se překrývají. Rozbor tématu dalšího vzdělávání po jednotlivých oblastech má za účel seznámit čtenáře s povahou jednotlivých oblastí, bez jejichž znalosti

⁷ DISMAN, M. 2008. Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha: Portál. s. 299

⁸ STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. 1999. Základy kvalitativního výzkumu. Postupy a techniky metody zakotvené teorie. Boskovice: ALBERT. s. 14

⁹ HENDL, J. 2008. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. Praha: Portál. s. 361

¹⁰ STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. 1999. Základy kvalitativního výzkumu. Postupy a techniky metody zakotvené teorie. Boskovice: ALBERT. s. 15, 85

¹¹ Tamtéž, s. 42

¹² HENDL, J. 2008. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. Praha: Portál. s. 247

¹³ STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. 1999. Základy kvalitativního výzkumu. Postupy a techniky metody zakotvené teorie. Boskovice: ALBERT. s. 42

¹⁴ Tamtéž, s. 70

¹⁵ Tamtéž, s. 72

¹⁶ HENDL, J. 2008. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. Praha: Portál. s. 251

by bylo nahlédnutí do struktury souvislostí tématu dalšího vzdělávání, jež je uvedena v samotném závěru analýzy, jen málo přínosné.

3.1 Jihočeský kraj

3.1.1 Současná pozice vůči dalšímu vzdělávání

V Jihočeském kraji jsme se všech zástupců vybraných institucí dotazovali, jak vidí svou pozici v dalším vzdělávání. Otázka byla myšlena velice obecně a respondenti mohli popsat svou pozici jak z pohledu vlastní osoby, tak z pohledu instituce, kterou zastupovali. Kraj, ať v zastoupení školského odboru či voleného zastupitele, vidí svou současnou pozici v dalším vzdělávání jako zřizovatele škol, které se dalšímu vzdělávání věnují. Respondenti zmiňovali, že by pro poskytování dalšího vzdělávání rádi nabídli volné kapacity škol a oni sami spíše pracovali na pozici konzultantů. Z této pozice by potom školám pomáhali při zavádění kurzů a při řešení jakýchkoli problémů, které by se kolem dalšího vzdělávání vyskytly.

„Objevily se určité volné kapacity a my je chceme nabídnout a využít pro další vzdělávání.“ [Kraj – volený zastupitel]

„Pozice Krajského úřadu je v podstatě, spočívá v nějaké koordinaci, v nějakém zajišťování dalšího vzdělávání a koordinaci nabídky a poptávky. ... jednak zajišťujeme spolupráci se středními odbornými školami také kurzy dalšího vzdělávání, respektive koordinujeme tu jejich vzdělávací činnost“ [Kraj – školský odbor]

Kraj tedy své zapojení do dalšího vzdělávání popisoval převážně skrze školy. Pozice školy v Jihočeském kraji spočívá v provozování různých vzdělávacích kurzů, které jsou zaměřeny na výuku odborných kompetencí. Spolupracuje s malými a středními podniky, pro které připravuje kurzy podle jejich potřeb. Škola je dále zapojena do sektorových rad.

„Jsme škola, která připravuje svoje budoucí absolventy v oborech automobilních. To znamená autoopravárenských, dopravních a strojních nebo strojírenských. Takže samozřejmě můžeme i vzdělávat, nebo v současné době vzděláváme, pracovníky autoservisů. To znamená, že pro ně máme vytvořené vzdělávací kurzy, na jednotlivé segmenty diagnostiky, elektroniky a dalších záležitostí. ... Škola se podílí i na práci Sektorové rady pro strojírenství a jsme jeden ze signatářů Sektorové rady pro strojírenství v Jihočeském kraji.“ [Škola]

Úřad práce se do dalšího vzdělávání podle svého zástupce zapojuje pomocí evropských projektů. Projekty mu dávají možnost spolupodílet se finančně na vzdělávání zaměstnanců i v malých a středních firmách. Většina projektů, které mu umožňují podporovat další vzdělávání v kraji, budou brzy končit. Úřad práce by rád v této aktivitě i nadále pokračoval, ale čeká na vznik nových projektů a příležitostí.

„Takový ten zásadní momentální projekt je „Vzdělávejte se pro růst“, v rámci tohoto projektu mohou žádat i malé, střední podniky, samozřejmě, o to, aby Úřad práce zaplatil některé kvalifikace, nebo dokonce řeknu zvyšování kvalifikace zaměstnanců i těchto firem.“ [Úřad práce]

Jihočeská hospodářská komora je jejím reprezentantem považována za instituci, která se částečně dalším vzděláváním zabývá, ale spíše okrajově. Její činnost je zaměřena především na prosazení technického vzdělávání. Účastní se evropských projektů a v rámci různých akcí vzdělává zaměstnance členských firem.

„My jsme, jako Jihočeská hospodářská komora, jedna z menších institucí, která se dalším vzděláváním zabývá, ale není to úplně náš hlavní předmět činnosti. Je to něco, co děláme jako jednu z mnoha našich činností, takže se v tom nechci vůbec pasovat na nějakého experta, nebo odborníka. Naše

funkce je taková, že hlavní, co v tom vzdělávání je, je prosazování technického vzdělávání." [Hospodářská komora]

Pozice vzdělávací firmy v dalším vzdělávání je samozřejmě dána provozováním různých vzdělávacích kurzů. Kurzy jsou zaměřeny na obecné i odborné kompetence. Jejich cílovou skupinou jsou malé, střední i velké firmy. Svou nabídku kurzů přizpůsobují zaměstnavatelům a jejich poptávce. Vzdělávací firma v Jihočeském kraji se angažuje ve vzdělávání i veřejné sféry a provozuje tzv. rekvalifikační kurzy pro úřad práce.

„Naší cílovou skupinou jsou firmy, ale je to také státní instituce, nebo respektive veřejná správa. Svým způsobem nám velkou oblast tvoří ještě nezaměstnané osoby. To znamená v uvozovkách potenciální zaměstnanci právě těch malých, středních podniků, to znamená, že třeba i v rámci rekvalifikačních kurzů, dlíčích kvalifikací, je dokážeme připravovat potom pro jejich pracovní pozici." [Vzdělávací organizace]

Aktivně vzdělává také poradenská firma. Účastní se různých evropských projektů. Pomáhá firmám po poradenské stránce. Hledá pro ně možnosti dalšího vzdělávání, které by odpovídaly firemním potřebám.

„Tak my se určitě angažujeme na několika frontách, na několika úrovních, jednak je to v uvozovkách samostatné vzdělávání zaměstnanců ... jsme samozřejmě začlenění v různých programech ... snažíme se sami aktivně vyhledávat další možnosti." [Poradenská firma]

3.1.2 Postoj k významu dalšího vzdělávání

Všichni šetření stakeholderi se shodují v potřebě provádění dalšího vzdělávání nad rámec povinných školení (např. bezpečnost práce, požární ochrana a přezkušování řidičů). V odpovědích zmiňovali hlavně rychlý technický vývoj, který právě tuto potřebu vytváří. Nemělo by se podle nich vůbec přestávat se vzděláváním zaměstnanců, i když samotné rozhodnutí o účasti ponechávají na zaměstnavatelích.

„Zcela jistě. ... Myslím, že každý rozumný zaměstnavatel své zaměstnance dále vzdělává, tak aby se seznámili s těmi nastupujícími a moderními technologiemi.“ [Kraj – volený zastupitel]

„Já si myslím, že je to potřeba. Že určitě. Ti lidé, kteří vystudovali nějakou střední nebo vysokou školu, a pak jsou dvacet let v praxi, tak že by měli být v kontaktu s těmi novými informacemi.“ [Kraj – školský odbor]

„Já si troufnu říct, že je to čím dál více nutné, z jednoho hlediska, protože technika a technický rozvoj postupuje takovým způsobem, že ti lidé, kteří se naučili, teď řeknu deset, dvacet let zpátky nějakou kvalifikaci získali, musí se přizpůsobit těm změnám, které jsou na trhu práce.“ [Úřad práce]

„No to bezpochyby. Je to zase obor od oboru, asi řidič nepotřebuje další vzdělávání, ten potřebuje akorát umět tu vyhlášku. Ale je spousta oborů, kde ten vývoj jde tak rychle, že přerušeni toho vzdělávání je katastrofální, natož pak se toho vzdát. To si vůbec nedovedu představit. Obory, které jste jmenovala a různé komponenty, všechny možné směry jdou dneska tak rychle dopředu, že bez vzdělání je to nemyslitelné.“ [Hospodářská komora]

3.1.3 Zkušenost

V průběhu rozhovoru jsme se respondentů dotazovali na jejich zkušenost s dalším vzděláváním. Nejdříve jsme chtěli znát celkové zhodnocení jejich zkušenosti. Většinou se ve svých odpovědích vyjadřovali o kvalitě, finanční a časové náročnosti dalšího vzdělávání a také o nízkém zájmu o další vzdělávání.

„Celkově bych řekla, že ty zaměstnanci, nebo lidé nejsou moc ochotni se dále vzdělávat...“ [Kraj – školský odbor]

„Existuje řada lidí, kteří na sobě pracují, tzn., mají zájem, argumentují, útočí na své podniky, na své zaměstnavatele, aby se vzdělávali, a na druhé straně je spousta pasivních těch případných příjemců toho vzdělávání.“ [Úřad práce]

Často byla v rozhovorech zmiňována nespokojenost s kvalitou vzdělávacích kurzů, která je důvodem právě výše zmíněného nezájmu. Stakeholder zastupující školský odbor na krajském úřadě nás informoval o projektech, které jsou účelově psané k získání peněz. Oproti tomu zástupce vzdělávací organizace je nespokojen s množstvím vzdělávacích firem a nabízených kurzů, které jsou často nekvalitní a poškozují tím pověst ostatním solidním firmám.

„...některé ty projekty jsou napsané vyloženě na čerpání peněz, ale s tou praxí až tak svázané nejsou a je vidět, že ty projekty jsou psané z kanceláře a nevychází z potřeb teda té praxe a jsou jakoby doslova oddělné od praxe, od těch praktických zkušeností.“ [Kraj – školský odbor]

„Co se týče nových firem, tak v rámci Jihočeského kraje se tak jako v minulém, předminulém roce se roztrhl pytel jak se vzdělávacími firmami, tak vlastně i se školením. Systém čerpání dotací, často to bylo zneužíváno a často se to neprovádělo tak, jak mělo. Takže tohleto byl zásadní problém, proč v současné chvíli spousta zaměstnavatelů říká, my už to nechceme.“ [Vzdělávací organizace]

Dalším důvodem nízké účasti zaměstnanců v dalším vzdělávání je finanční náročnost. Podle stakeholderů z úřadu práce a ze školského odboru na krajském úřadě si nejsou zaměstnanci ochotni platit vzdělávací kurzy sami. Informant ze školského odboru také zmínil časovou náročnost kurzů, kdy se účastník musí vzdělávání věnovat ve svém volném čase.

„Jednak o finanční prostředky, tzn. málokdo, ale jsou takové výjimky, že si platí sami ty nezaměstnaní určité vzdělávání.“ [Úřad práce]

„...protože na to jednak nemají čas a jednak to jsou... to je záležitost, která je hrazena z jejich finančních prostředků, takže na to kolikrát ani nejsou finance.“ [Kraj – školský odbor]

V druhé části jsme se ptali na jejich praktickou zkušenost s dalším vzděláváním, ať dobrou či špatnou. Většina zástupců zmínila pouze dobrou zkušenost. Špatnou zkušenost zmínila hospodářská komora, která se snaží prosazovat další vzdělávání v technických oborech. Podle ní je k tomuto vzdělávání mnohem horší přístup nežli k výuce měkkých dovedností.

„Naše zkušenost je špatná, protože ten systém technickému vzdělávání nenahrává, ten systém je postaven tam, že ty absolventi toho základního (školního) vzdělání, tak ti se k tomu technickému vzdělávání dostávají podstatně hůře než k jakémukoli jinému. [Hospodářská komora]

Špatnou zkušenost má ještě zástupce školy, který byl nespokojen s vypisováním tendrů na úřadě práce. Podle zástupce, jsou školy v podstatě vyřazeny z výběrového řízení, protože ony by mohly zajistit pouze kurzy, které jsou v jejich kompetenci. Tendry jsou ale oborově natolik rozsáhlé, že žádná škola nemůže splnit všechny požadavky.

„Mě strašně mrzí, že stávající systém dílčích kvalifikací, rekvalifikací a dalšího vzdělávání pracovníků nebo vzdělávání dospělých, celoživotního učení, se omezil na to, že centrální úřad práce v České republice vypisuje takzvané tendry a tím alespoň z našeho pohledu, a nejen z pohledu naší školy ale i dalších vzdělávacích zařízení, se tyto školy z těchto tendrů postupně vytlačují. Protože nikdo jiný, žádná škola, se nemůže přihlásit do výběrového řízení na tendr, který obnáší třeba deset, patnáct rozdílných záležitostí.“ [Škola]

Špatné zkušenosti byly v odpovědích zastoupeny méně než zkušenosti dobré. Škola má podle slov zástupce dobrou zkušenost s regionálním operačním programem, v kterém vzdělávají zaměstnance. Celkově mají dobrou zkušenost s podniky a jejich spoluprací na dalším vzdělávání.

„My jsme udělali dobrou zkušenost se vzděláváním pracovníků, kteří se ve firmách zabývají obráběním, protože my jsme tady v rámci regionálního operačního programu vytvořili odbornou učebnu, kde máme všechny řídicí systémy obráběcích center nejvíce používaných tady u nás v Jihočeském kraji a tam nabízíme ty kurzy, kde se mohou pracovníci naučit ovládat a programovat v těchto řídicích centrech, což si myslím, že je docela velká pomoc.“ [Škola]

Volený zástupitel v Jihočeském kraji nás informoval o zájmu zaměstnavatelů o sektorové dohody, které byly v nedávné době podepsány.

„Já myslím, že máme dobrou zkušenost, byť to je v téhle chvíli v začátku s těmi sektorovými dohodami. ... Cítili jsme velký zájem od těch zastupovaných resortů i od jednotlivých zaměstnavatelů na tom, aby ty sektorové dohody byly podepsány.“ [Kraj – volený zástupitel]

Dobrá zkušenost, kterou má poradenská firma, by mohla pomoci ke zvýšení zájmu o další vzdělávání z řad zaměstnavatelů. Podle slov zástupce se při účasti na dalším vzdělávání zvyšuje kvalita zaměstnance a mělo by být v zájmu zaměstnavatele podpořit jejich účast. O kvalitní zaměstnance je na trhu práce zájem.

„Určitě vzdělávání zlepšuje kvalitu zaměstnanců, ... Maj možnost si nějakým způsobem rozšířit znalosti ke své profesi, a tak dále. I v té firmě, i kdyby v té firmě nebyli, tak maj lepší šanci pro zaměstnání v jiné firmě. Takže určitě to smysl má.“ [Poradenská firma]

V této otázce jsme se s některými respondenty dostali k problému šíření informací, ať již dobrých či špatných zkušeností. Hospodářská komora si informace mezi sebou šíří, ale podle respondenta spíše dobré zkušenosti s různými projekty. Zástupce vzdělávací organizace má dobrou zkušenost s kulatými stoly, u kterých se scházejí personalisti a předávají si zkušenosti. Stakeholder ze vzdělávací firmy navrhl půdu hospodářské komory, kde by mohlo k takovým setkání docházet častěji.

„Všechno, co děláme, v podstatě do komorové sítě přenášíme. ... Informace o tom dobrém jsou, informace o tom špatném jsou méně, ale určitě na půdě hospodářské komory se informujem.“ [Hospodářská komora]

„...dobrá zkušenost jsou jednoznačně ta setkávání s těmi personalisty. To kdyby měly ty komory, protože ty sdružují tyhle firmy, kdyby to měly v nějakým svým plánu, kdyby se to jako opakovalo, tak si myslím, že se můžou i hodně obohacovat, protože ty personalisti sami si tam předávají zkušenosti a školí se v nových věcech a tak dále.“ [Vzdělávací organizace]

3.1.4 Motivace

Ze zkušeností stakeholderů vyplývá, že hlavním problémem je nezájem o další vzdělávání. Dotazovali jsme se jich, jak by se podle nich dal zvýšit zájem, jak by se měli motivovat zaměstnanci i zaměstnavatelé. Školský odbor na krajském úřadě by mohl pomoci ke zvýšení zájmu propagací nabídky, ale jinak by podle zástupce měli být motivováni finančně (např. vzdělávací kupóny). Stejně i zástupce z úřadu práce se domnívá, že by finanční příspěvek byl dobrou motivací pro účastníky. Také informant z poradenské firmy zastává názor, že velkou motivací by byl dotační příspěvek od státu na kurzy dalšího vzdělávání.

„My vlastně můžeme propagovat to další vzdělávání a tu nabídku vzdělávacích institucí, ale pokud ty zaměstnanci nebudou chtít se toho nějakým způsobem účastnit... tam bych viděla spíš jako nástroje třeba nějaké politiky zaměstnanosti přímo od Ministerstva práce nebo Ministerstva školství, kde se původně počítalo s nějakými jako kupony, nebo s nějakými příspěvky finančními na další vzdělávání, ale z toho, myslím, sešlo v poslední době... Takže nějakým způsobem to prostě zvýhodnit, třeba finančně a motivovat ty zaměstnance k tomu dalšímu vzdělávání.“ [Kraj – školský odbor]

„Zase nelehká otázka, když to řeknu, protože samozřejmě vždycky je to o tom, většinou lidi slyší na jednu věc a to jsou peníze. Tzn. podle mého názoru to co je největší je taková ta motivace jednak v rámci toho výdělku a jednak v rámci toho, že skutečně ten zaměstnanec nepřijde o to zaměstnání.“ [Úřad práce]

„Tak jeho motivace bude významná v tom, že nebude platit třeba standardní ceny za ty kurzy, ale bude to nějakým způsobem třeba dotovaný státem, konkrétně Ministerstvem práce a sociálních věcí například.“ [Poradenská firma]

Druhý názor, který se vyskytoval v odpovědích, spočíval spíše ve vysvětlení potřeby vzdělávání občanům. Volený zástupitel kraje apeloval na zaměstnavatele, kteří by měli pochopit, že vzdělávání jejich zaměstnanců je pro jejich vlastní prospěch. Proškolením zaměstnanců získají kvalitnější pracovníky a získají tím větší konkurenceschopnost. Zástupce vzdělávací firmy je stejného názoru a domnívá se, že pokud nebudou motivováni zaměstnavatelé, je zbytečné motivovat zaměstnance.

„Já si myslím, že toto je činnost, která je důležitá a smysluplná. Bez ní by naše podniky do budoucna mohly ztrácet konkurenceschopnost a já myslím, že si to uvědomují, a proto toho další vzdělávání poskytují.“ [Kraj – volený zastupitel]

„Z mého hlediska je důležité dobře si vychovat ty, kteří určují, zda ti lidé školení potřebují. Z pozice zaměstnanců je to taky fajn, ale většinou je to házení hrachu na zeď. Pokud v tom ten šéf nevidí přínos, zaměstnanec je v tuhle chvíli na nule. ... Pokud tam nebudou ty finance navíc...Je to jednoznačně o těch financích, kdy jim to zaplatí“ [Vzdělávací organizace]

3.1.5 Prostředek vhodný pro šíření informací o DV

Ke zvýšení motivace k dalšímu vzdělávání je nutné šířit informace o jeho potřebnosti. Dotázaní respondenti jmenovali různé prostředky, které by bylo možné využít. Informace umístěné na internetu jsou dobře dostupné a podle respondentů je to fenomén současné doby. Internet byl také zmiňován v kombinaci s jiným prostředkem (např. televize, tisk, propagační letáky atd.). Zástupce školy zmínil také šíření informací skrze dobrou zkušenost jejich absolventů, respektive skrze dobré reference. Volený krajský zástupitel by internet propojil s hospodářskou komorou, která by mohla šířit informace svým členům.

„Ty prostředky je potřeba jednoznačně koordinovat, je dobré mít ty informace na internetu, zároveň hospodářská komora může svými členy, ale i nečleny komunikovat i jiným způsobem, ať už přes své časopisy nebo přes tisk obecně.“ [Kraj – volený zastupitel]

„Tak pak asi zřejmě na nějakých veletrzích a možná v denním tisku zas nějaké informace.“ [Kraj – školský odbor]

„Samozřejmě bude muset existovat nějaká počítačová databáze, to je bez diskuze, potom otázka je jak ta databáze bude propojena na veřejnost. ... bych využil úplně všechny způsoby a v podstatě důležité je to dostat do médií, což je taková alfa a omega, protože každý když to vidí v televizi.“ [Úřad práce]

„Já myslím, že dnes elektronické šíření informací je jednoznačně nejefektivnější. Internet dnes už přebíjí opravdu všechno. Takže asi elektronicky.“ [Hospodářská komora]

„Nám se v tuto chvíli osvědčuje newsletter, ale je to opravdu jakoby na... nemáme tam databázi firem, které nás neznají.“ [Vzdělávací organizace]

„V současné době je fenomén samozřejmě všechno přes IT techniku, přes webové stránky firem, vzdělávacích institucí, popsání těch nabídek a samozřejmě pak musí ty firmy říct: Když se budete vzdělávat, tak my vám za to nabízíme tolik. ... Další takový prostředek je spokojenost absolventů, kteří tady vzdělávání v rámci celoživotního vzdělávání nebo těch kurzů absolvují. A když řeknou, že tady byli spokojeni, že se tu naučili to, co očekávali, tak si myslím, že to je nejlepší informace, která může fungovat, protože, pak se to dostane k těm dalším.“ [Škola]

„Nejvýhodnější je internet v současné době a pak nějaký akvizice ze strany nějaký agentury, při osobním jednání, ale takový to první zjištění je určitě přes internet.“ [Poradenská firma]

3.1.6 Podpora dalšího vzdělávání

Dotazovali jsme se respondentů, kdo by podle nich měl podporovat rozvoj dalšího vzdělávání a zda by i oni mohli být těmi podporovateli. Odpovědi stakeholderů by se daly rozdělit do dvou skupin. V první skupině by byli ti, kteří si myslí, že podporovat rozvoj dalšího vzdělávání by měly všechny šetřené instituce.

„Ta podpora musí být poskytována ze všech úrovní. Tak, jak byly podepsány i ty sektorové dohody, kde je ta národní úroveň reprezentována ministerstvy, ale i třeba hospodářskou komorou České republiky, je tam úroveň krajská, reprezentovaná kraji, zase příslušnými ministerstvy, úřady práce, tady potom krajskými hospodářskými komorami a jednotlivými zaměstnavateli a musím říct, že existuje i úroveň okresní, resp. místní.“ [Kraj – volený zastupitel]

„Obecně podpora by měla být od všech institucí státu. Tzn., začal bych od těch nejvyšších, tzn. od vlády přes různé ty instituce, já to nazvu sociální partnery, tzn. ať už třeba Úřad práce, ať jsou to zástupci zaměstnavatelů, ať jsou to třeba odboráři, protože to je další taková jaksi sféra, odborové hnutí, které má nějakou sílu by mělo prezentovat, že ano lidé se musí vzdělávat a né sedět na místě a čekat kdy na ně přijde výpověď, protože nebudou zvládat tyto záležitosti.“ [Úřad práce]

„No podporovatelem. V první řadě samozřejmě firmy a potom profesní organizace – to znamená Svaz průmyslu, Hospodářská komora – které by měly třeba i tlačit na legislativní změny, aby i stát se třeba podílel, nebo prostředky z Evropské unie, aby se podílely na této možnosti“ [Škola]

„Určitě MPSV jako první, ministerstvo školství, potažmo i takový instituce jako je Hospodářská komora, si myslím, že by se do toho mohly zapojit. Případně tady je pod Krajským úřadem Rada pro další vzdělávání myslím, takže tyhle ty instituce by se tam klidně mohly v tom aktivně všechny nějak spojit.“ [Poradenská firma]

Ostatní šetření zástupci se domnívají, že pokud by mělo dojít k vytvoření systému dalšího vzdělávání, měl by být podporovatelem v první řadě stát a v druhé by měl přijít zájem z řad zaměstnavatelů.

„No určitě nějaké centrální orgány na úrovni ministerstev, ať už MPSV nebo Ministerstvo školství. Ale hlavně musí ta potřeba vycházet vlastně od těch zaměstnavatelů. Pokud zaměstnavatelé nebudou mít potřebu mít vzdělané zaměstnance a nebudou k tomu vzdělávání vytvářet podmínky, jak časové, tak třeba i finanční, tak ty zaměstnanci nebudou nuceni se toho vzdělávání účastnit a nebudou mít ani žádnou motivaci.“ [Kraj – školský odbor]

„Říkám, já nevím, pokud by to měla být státní politika, tak to musí někdo ze státu, záleží na úrovni, jestli města nebo kraj, jestli se to rozhodlo. Ale z institucí, se kterými spolupracujeme, nebo které jsou v našem ranku, tam těžko říct že, jestli jedna firma by měla pomáhat se vzděláváním druhých. Takže to nechám na ministerstvu nebo na kraji.“ [Hospodářská komora]

„Já bych byla hrozně ráda, kdyby to bylo součástí firemní politiky, stejně tak jako je marketing, na který se dává x peněz, tak by mělo být i na vzdělávání.“ [Vzdělávací organizace]

I když je možné odpovědi stakeholderů rozdělit do dvou skupin, všichni se shodnou na možnosti jejich zapojení v podpoře rozvoje dalšího vzdělávání. Ve svých odpovědích zmiňují jejich současné zapojení do dalšího vzdělávání, které je určitou formou podpory. Všichni v těchto činnostech budou i nadále pokračovat.

„Tak i prostřednictvím zapojení těch sektorových dohod, prostřednictvím podpory jednotlivých projektů, prostřednictvím podpory škol, které jsou do dalšího vzdělávání zapojeny. ... Takže jsou tam věci, na kterých bych se měl podílet, podílím a nadále se budu podílet docela rád.“ [Kraj – volený zastupitel]

„Podporovatelem být můžu. Samozřejmě my můžeme podporovat, že tady vytvoříme na základě požadavků podnikatelské sféry ty různé vzdělávací kurzy, jazyky, ať je to programování CNC strojů nebo ať už jsou to jednotlivé segmenty.“ [Škola]

3.1.7 Možnosti rozvoje stavu dalšího vzdělávání

Možností, kterými mohou přispět k rozvoji dalšího vzdělávání, je podle zástupců zvolených institucí mnoho. Vzdělávací organizace a školy vidí možnost v nově zaváděném systému standardizovaných kvalifikací, které jsou definovány v Národní soustavě kvalifikací. Šetřená škola také projevila zájem o větší propojenost mezi vzdělávacími institucemi a podniky, která je popsána v sektorové dohodě. Je to další možnost, jak by školy mohla přispět k rozvoji dalšího vzdělávání. Díky vzájemné komunikaci budou školy vědět o potřebách trhu práce a budou moci lépe připravit své absolventy.

„Velmi se mi líbí přechod od rekvalifikací k dílčím kvalifikacím, to znamená u těch nezaměstnaných, kdy dílčí kvalifikace, pevně doufám, že se ten systém ujme, kdy nám vznikají autorizované osoby, které přezkoušejí ty lidi. Je to dobré do těch technických firem.“ [Vzdělávací organizace]

„Další možnost je ta, kterou jsme popsali v té sektorové dohodě, kterou jsme podepsali v tady Jihočeském kraji jako první, která by se mohla přenést do všech krajů, co se týká strojírenství v rámci České republiky a tam to máme popsané myslím si docela dostatečně. ... Takže to propojení mezi firmama a vzdělávacími institucema je tam popsané myslím si velice pregnantně a myslím si, že by to mělo nejenom přinést víc zájemců o technické obory, ale i větší provázanost mezi vzdělávací institucí a firmou, ať je to jakkoli zaměřená, třeba z té strojírenské firmy. A tady bych viděl, že to je jedna z cest do budoucna, jak prohloubit tu spolupráci a pomoci těm firmám, aby získaly kvalifikovanou pracovní sílu.“ [Škola]

Krajský úřad má podle informanta možnost zapojit se do dalšího vzdělávání skrze školy, které nabízejí kurzy dalšího vzdělávání. Jeho jedinou možností je více podporovat jihočeskou hospodářskou komoru a školy. Školský odbor krajského úřadu své možnosti vidí v lepší propojenosti mezi institucemi, které byly ve výzkumu šetřeny. Chtěl by lépe mapovat nabídku a poptávku na trhu práce, aby měl větší přehled o zájmu ze strany zaměstnavatelů a podle toho mohl připravit a podpořit školy, které by s ním navázaly spolupráci.

„Kraj k tomu přispívá tím, že podporuje střední školy, které poskytují další vzdělávání a které se do toho chtějí zapojit.“ [Kraj – volený zástupitel]

„Takže tam spíš bych to viděla na to propojení s prací v rámci i třeba Úřadu práce, kde pak dochází k tomu styčnému bodu mezi nabídkou a poptávkou. Takže s tím už Krajský úřad jakoby nemá tu takovou tu vazbu na praxi.“ [Kraj – školský odbor]

Dotazovaný představitel Hospodářské komory byl přesvědčen, že komory nemají žádnou možnost, jak by mohly přispět k většímu a systematictějšímu rozvoji dalšího vzdělávání. Stakeholder působící na úřadu práce se však domnívá, že právě spolupráce s hospodářskou komorou je velice důležitá. Právě ona může přímo svým členům nabídnout konkrétní vzdělávací kurzy a její členové mohou naopak poskytnout informace, o jaké kurzy by byl z řad zaměstnavatelů zájem.

„Bylo by dobře, aby instituce typu Hospodářské komory pomáhaly zejména těm členům Hospodářské komory v takové té informovanosti, a my se třeba snažíme, samozřejmě také spolupracujeme úzce tady s jihočeskou hospodářskou komorou v tom smyslu, že když je něco nového tak my tam přijdeme, uděláme nějakou přednášku na ty nové věci, co se objevily, diskutujeme s členy Hospodářské komory, v podstatě co Úřad práce může nabídnout. To je možná taková ta další cesta zintenzivnění té spolupráce, která existuje mezi Úřadem práce a zástupci malých a středních podniků, za což považuji tu Hospodářskou komoru.“ [Úřad práce]

Zástupce z úřadu práce je názoru, že je potřeba využívat všech operačních programů, které podporují rozvoj dalšího vzdělávání. Oproti tomu oslovená poradenská firma se snaží systém dalšího vzdělávání vypracovat sama. Již přišla s modelem offline tréninkového centra, kde by měl zájemce možnost

vyzkoušet si nějakou praktickou činnost (např. výroba náhradních dílů) a zároveň by to bylo doplněno o výuku měkkých kompetencí (např. výuka jazyků).

„Snažíme se prostě i sami vymyslet nějaký systém vzdělávání dalšího. Dokonce chceme, protože jedna z odnoží naší firmy, jedna divize, je personální agentura, takže samozřejmě bysme chtěli do budoucna vypracovat nějaký systém vzdělávání lidí vůbec, celkově. ... Takže chceme tady do budoucna taky sami vybudovat nějaký offline tréninkové centrum, kde by se lidi proškolili v řádu třeba dvou měsíců, aby byli líp připravený pro tu výrobu, pro ty další zaměstnavatele.“ [Poradenská firma]

3.1.8 Kvalita dalšího vzdělávání

Kvalita je důležitým faktorem pro rozvoj dalšího vzdělávání. Pokud nabízené kurzy nebudou kvalitní a pro účastníky nebudou mít žádný přínos, žádný způsob podpory či motivace nezvýší účast na dalším vzdělávání. Podle voleného zastupitele kraje a zástupce školského odboru krajského úřadu by kvalitu vzdělávacích organizací měla zaručit certifikace či akreditace. Vzdělávací organizace prostřednictvím svého zástupce si není jistá, jak by mohlo dojít k ověření kvality. Navrhuje stejný způsob hodnocení kvality, který je používán v gastronomii. Podle poradenské firmy není jednoduché posoudit kvalitu kvůli různorodosti nabízených vzdělávacích kurzů, podle nich by si měla každá firma zodpovídat za kvalitu nabízených kurzů.

„Já si myslím, že tady by měla hrát a hraje nezanedbatelnou roli certifikace těch poskytovatelů, těch subjektů, které další vzdělávání poskytují.“ [Kraj – volený zastupitel]

„No, to je sporné, protože těch vzdělávacích institucí, které se účastní dalšího vzdělávání, je poměrně hodně a jejich kvalita je různá. ... Takže je tady otázka nějaké certifikace, nebo akreditace vzdělávacích programů, která by třeba zajistila určitou kvalitu...“ [Kraj – školský odbor]

„Ale vůbec jakoby nemám ponětí, jak by se ta kvalita dala měřit. Jestli by pro to mohly existovat něco, jako mají gastro-provozovny hvězdičky...“ [Vzdělávací organizace]

„Určitě záleží na té agentuře, aby měla kvalitní lektory, a aby to celkově mělo vůbec nějaký význam. U nás je to hodně specifický, protože to je na speciální projekty, ale ono se to tam dá špatně posoudit.“ [Poradenská firma]

Kvalita vzdělávacích kurzů je úzce spojena s cenou. Pokud zaměstnavatel či účastník hledá kurz s nejlevnější cenou, musí počítat i s tím, že kurz nebude příliš kvalitní. Zástupce úřadu práce upozorňuje, že je potřeba za kvalitu zaplatit. Shoduje se také s informantem ze vzdělávací organizace, který přiznává, že pokud jde cena dolů, odráží se to především na kvalitě kurzu.

„Samozřejmě ten, který jde na tzv. dumpingovou cenu, rozhodně neprovede to tak kvalitně jako ten, který má kvalitní dodavatele, v tom smyslu, že provádí to školení kvalifikovaní lidé s určitými zkušenostmi a samozřejmě za tu kvalitu je taky potřeba zaplatit.“ [Úřad práce]

„Kvalita je samozřejmě, můžeme hýbat cenou, ale zároveň upozorníme, pokud s ní hýbneme, tak to znamená, že vám sebereme buď tohle, nahradíme to něčím jiným a už je to jenom o vašem rozhodnutí. Tahle upřímnost u vzdělávacích firem moc není, takže pak je to problematický a hlavně se nedělají ani takové ty vstupní analýzy, což je věc, kdy ta vzdělávací firma přichází a stejně přichází do té firmy k tomu zaměstnavateli.“ [Vzdělávací organizace]

Informant z hospodářské komory odkazuje na zaměstnavatele a na jejich zodpovědnost při výběru. Hospodářská komora si vybírá vzdělávací kurzy podle zkušeností vzdělávací organizace či lektora.

„Tak to myslím, že je vysloveně věc výběru těch poskytovatelů a to si musí každý zamyslet sám, sám nad sebou... jak to poskytuje. My teda na základě zkušeností to děláme tak, že se snažíme vždycky

vybrat toho, abych to řekl jednoduše, na koho přijde nejvíce lidí. To je ta nejlepší vizitka."
[Hospodářská komora]

3.1.9 Standardizovaná kvalifikace

V současné době se zavádějí standardizované kvalifikace, které by měly být zárukou kvalitních certifikací. Respondentům jsme položili otázky týkající se zvýšení zájmu o tyto certifikace mezi zaměstnavateli. Odpovědi byly různé. Podle voleného krajského zastupitele by měl zájem vzrůst sám, protože je to záruka kvality. Zástupce školského odboru na krajském úřadě si myslí, že tyto standardizace musí být povinné.

„To, že je to standardizované, to je i určité zhodnocení kvality toho vzdělávání jako takového. Že bylo v rámci standardizace nějakým způsobem to vzdělávání (rozsah a kvalita) posouzeno, na to každý zaměstnavatel musí slyšet, že je pro něj významně lepší a výhodnější jít do něčeho, co odpovídá standardům, co odpovídá z hlediska rozsahu, kvality a potenciálních benefitů pro zaměstnance i pro něho.“ [Kraj – volený zastupitel]

„Tak opět pro ty zaměstnance musí přistupovat tak, že pokud k tomu budou nuceni z povinností vyplývajících z jejich zaměstnání, tak si ta školení budou vyhledávat a budou se jich účastnit.“ [Kraj – školský odbor]

Ke zvýšení zájmu by mohlo dojít pomocí šíření informací, jak o samotných standardizovaných kvalifikacích, tak o samotné potřebě dalšího vzdělávání. Podle zástupce z úřadu práce by mělo dojít ke sjednocení, aby všichni stakeholderi působili na občany jednotně.

„Mezi zaměstnavateli, mezi zaměstnanci, mezi nezaměstnanými, tzn., aby slyšeli všichni ti potencialní zájemci, slyšeli o tom a všichni mi říkají, že to takhle má být. Tzn. proto působit stejně, tzn. ně každý jiným způsobem.“ [Úřad práce]

Informant hovořící za školu je přesvědčen, že zájem se příliš ovlivnit nedá. Je podle něho spíše určen ekonomickou situací.

"Ono to všechno souvisí s vývojem té ekonomiky. Jak funguje, když bude boom, tak si myslím, že by asi nebyl problém přesvědčit zaměstnavatele majitele firem nebo těch malých a středních podniků, aby se více věnovali vzdělávání svých pracovníků, ať už se to týká těch měkkých kompetencí nebo těch tvrdých kompetencí přímo profesních..." [Škola]

3.1.10 Systém dalšího vzdělávání namísto jednorázových kurzů

V rozvoji dalšího vzdělávání je důležitý přechod od jednorázových kurzů k systému dalšího vzdělávání. Respondenti se shodují, že systém je potřeba zavést, ale nevylučují ani jednorázové kurzy. Podle představitele školského odboru záleží na poptávce zaměstnavatelů a nabídce ze strany vzdělávacích organizací. Měla by existovat možnost výběru. S čímž souhlasí i představitel poradenské firmy. Musí existovat určitá nabídka, a pokud bude existovat fungující systém, budou mít o něj zaměstnavatelé zájem.

„Jakýsi program, který by zahrnoval všechny oblasti spadající do toho dalšího vzdělávání, já bych osobně řešil komplexně, tím by se v podstatě vytvořil systém.“ [Úřad práce]

„To je otázka spíš nějaké komplexnosti vzdělávání. A vychází to všechno z poptávky a nabídky, takže pokud je poptávka po jednorázových krátkých kurzech vzdělávání, tak ty kurzy se budou nabízet a pokud by ten zaměstnanec chtěl být proškolen komplexně, tak by si spíš měl vybrat nějaký dlouhodobější kurz vzdělávání.“ [Kraj – školský odbor]

„To je špatně, udělat jeden kurz a nic. Ale jak toho dosáhnout, nebo jak to zařídit, no hlavně tam ta nabídka musí být, aby vůbec nějaký možnosti byly. ... ty firmy o to budou mít zájem, pokud uvidí, že to je dlouhodobý. Pokud to bude fungovat, a mít to nějaký další výhody, tak samozřejmě proč v tom nepokračovat dál.“ [Poradenská firma]

K zavedení byly podle voleného zastupitele učiněny určité kroky. Také podle vzdělávací organizace je přesun k standardizovaným kvalifikacím určitým krokem od jednorázového kurzu k systému.

„K tomu už byly učiněny určité kroky. Mimo jiné i tím, že těmi centry dalšího vzdělávání se stávají i naše školy, které se vybavují tak, aby bylo možné vzdělávat zaměstnance v moderních technologiích.“ [Kraj – volený zastupitel]

„Velmi se mi líbí přechod od rekvalifikací k dílčím kvalifikacím, to znamená u těch nezaměstnaných, kdy dílčí kvalifikace, pevně doufám, že se ten systém ujme, kdy nám vznikají autorizované osoby, které přezkoušejí ty lidi. Je to dobré do těch technických firem.“ [Vzdělávací organizace]

Školy se většinou potýkají s problémem, že neznají potřeby firem. Pokud by sama firma měla vytvořený systém vzdělávání, školy přizpůsobí své kurzy jejím požadavkům. Stejně tak by se zapojily do systému dalšího vzdělávání na národní úrovni.

„Ideální by bylo, kdyby měly firmy a i ty malé a střední podniky zpracovaný nějaký plán, harmonogram dalšího vzdělávání svých pracovníků a pak samozřejmě můžeme ve spolupráci dělat to a nabízet pro ně i popřípadě ty jednotlivé kurzy.“ [Škola]

3.1.11 Evropské modely

Poslední blok otázek se zabýval tématem dalšího vzdělávání v evropské praxi. Všech představitelů zvolených institucí jsme se zeptali, zda mají nějakou zkušenost s evropskými modely. Stakeholderi ale s tématem neměli příliš mnoho zkušeností. V Jihočeském kraji se předpokládalo, že instituce budou spolupracovat se sousedním Německem a Rakouskem nebo budou jejich metodami inspirovány. Ale krajský zastupitel nás informoval, že konkrétně v sousedním Rakousku mají stejné problémy jako v České republice. Představitel úřadu práce zaujala metoda dalšího vzdělávání ve Finsku, kde zaměstnancům nabízejí možnost vyzkoušet si jinou profesi, než vykonávají.

„Tak také, spíš ale vnímáme to, že máme hodně podobné potřeby jako oni, že nám chybí vzdělání a zaměstnanci v oblasti stavebnictví, v oblasti rozvoje bydlení a služeb na tom v nějaké podobě navázaných. Pořád je velký nedostatek klempířů, truhlářů, tesařů, vodáků, vodoinstalatérů a dalších profesí.“ [Kraj – volený zastupitel]

V dalších otázkách byli respondenti dotazováni na jednotlivé metody dalšího vzdělávání. Dotazovali jsme se, zda metoda je v kraji využívána, zda mají nějakou zkušenost nebo znají konkrétní příklad. Když respondent o metodě věděl více, zajímalo nás, zda by takovou metodu podpořil. Těmi metodami byly: síťování podniků (tedy tvorba miniklastrů na oborovém nebo regionálním základě), spolupráce vzdělávací organizace/organizací s podnikem/podniky, dále vnitrofiremní tutoři a informační technologie. Jednotlivým podnětům k těmto typům modelů se budeme věnovat v následujících podkapitolách.

3.1.11.1 Miniklastry

Miniklastry, neboli síťování na oborovém či regionálním základě, není v Jihočeském kraji příliš využívaná metoda. Většina dotázaných respondentů neměla s metodou žádnou zkušenost. Podle voleného zastupitele je metoda rozumná a kraj by ji podle něj mohl podpořit (např. finančně). Také

zástupce úřadu práce by metodu podpořil, protože je právě zde zaručena kvalita vzdělávání. V Jihočeském kraji zatím fungují klastry v oblasti průmyslu a strojírenství.

„Tak s klastry se v jižních Čechách můžeme potkat, byť to není zatím příliš rozvinuto. Je to věc pro nás poměrně nová a těch klastrů je tu opravdu několik. ... Já myslím, že to je metoda a přístup rozumný. Myslím, že ty malé a střední podniky nejsou schopny ve většině případů řešit ty svoje problémy úplně sami. Respektive v momentě, kdy ty potřeby řeší každý z těch podniků jednotlivě, tak se to pro ně mnohdy stává drahé a neefektivní... aktivitám. A v momentě, kdy bude Jihočeský kraj v nějaké podobě konfrontován s jejich potřebami a s tím, jaké benefity pro jednotlivé malé a střední podniky a zprostředkovaně Územní obvod Jihočeského kraje by z těch jejich aktivit mohly být, tak se určitě kraj nebrání tomu i finančně těm jejich aktivitám pomoci.“ [Kraj – volený zástupitel]

„Určitě tahle metoda tady taky funguje. Jednak je to vytváření skupin různých podniků, např. v oblasti průmyslu, nebo strojírenství. Ale se do těchto skupin zapojují sociální partneři jako třeba Úřad práce, ale i Krajský úřad. Takže se jedná... konají se různá jednání u kulatých stolů, nebo třeba organizuje Hospodářská komora různé projekty a podobně. ... myslím, že je to přínosné, že se tam vlastně všechny strany vymění vlastní zkušenosti a nejnovější trendy a nejnovější poznatky z těch svých oborů.“ [Kraj – školský odbor]

„...rozhodně bych to doporučil z toho titulu, že tam je zajištěna jakási kvalita, když to řeknu, toho dalšího vzdělávání. ... Finančně se nějak podílet za těch pravidel, která platí pro Úřad práce České republiky.“ [Úřad práce]

3.1.11.2 Spolupráce vzdělávací organizace/vzdělávacích organizací a firem

Druhá úspěšná evropská metoda dalšího vzdělávání spočívá ve spolupráci vzdělávací organizace a firmy. Podle respondentů není tento typ spolupráce u malých a středních podniků častým jevem.

„Pravda je, že to není až tak u těch malých a středních podniků, že většinou se to týká podniků větších.“ [Kraj – volený zástupitel]

Zkušenosti s touto metodou jsou většinou velmi dobré. V Jihočeském kraji je mnoho škol a vzdělávacích organizací, které jsou nějak provázány s podniky. Přínos v této spolupráci je oboustranný. Firmy mají možnost na základě dohody se školou připravit kurzy podle jejich potřeb a školy mají možnost posílat své žáky do firem na praxi. Stakeholder z úřadu práce však zmínil, že ne vždy dojde k souladu a k následné spolupráci mezi vzdělávací organizací a firmou.

„Zkušenosti jsou dobré. Většinou si to obě strany chválí a většinou teda ty vzdělávací instituce to hodnotí pozitivně tu spolupráci.“ [Kraj – školský odbor]

„...v Sezimově Ústí škola je propojená s JE Temelín, takže nějaké příklady by se našly. Ale není to tak, že by škola poskytovala celoživotní vzdělávání jenom té instituci, to je spíše o nějaké úzké spolupráci, podílení se na výbavě té školy nebo něco takového. ... Jen ta nejlepší, rozhodně, jako oboustranně, protože ty školy samozřejmě připravují...“ [Hospodářská komora]

„My to máme. Vzhledem k tomu, že vzděláváme ty nezaměstnaný, tak potřebujeme širokou škálu těch rekvalifikačních, dílčích kvalifikačních, takže spolupracujeme se školama, to je první věc. Za druhé máme síť lektorů, kteří nám vždycky připravují věci na míru. Je to založený na tom konzultantovi.“ [Vzdělávací organizace]

„Naše škola spolupracuje jak s velkými, tak i s malými podnikateli samozřejmě. Jak už jsem tady zmiňoval, my v té autobranži, to znamená opravách motorových vozidel, nabízíme i jednotlivým provozovatelům opraven, ať už je to živnostník, nebo jsou to malé autoopravny.“ [Škola]

„Jako zkušenost byla rozdílná, samozřejmě záleželo na těch očekáváních, co v podstatě měli ty vzdělavatelé, tzn., někdy se jim to podařilo, někdy se jim to nepodařilo a hodně záleželo na tom, jestli došlo k propojení té nabídky, co nabízely ty vzdělávací společnosti, s tím co potřebovali ti zaměstnavatelé. Takže někde ano, někde byly dobré výsledky a někde zase naopak se to nepodařilo.“ [Úřad práce]

3.1.11.3 Vnitrofiremní tutoři

V Jihočeském kraji neměli skoro žádnou zkušenost s touto metodou. Zástupce úřadu práce pouze zmínil, že tato metoda funguje v Japonsku. A stakeholder ze vzdělávací organizace zaměstnává interní lektory, ale jeho zkušenost s touto metodou je omezená, proto nám nemohl říci více.

„My jsme ve firmách, v některých jsme zaváděli jejich interní lektory pro určitý oblasti, že jsme je učili, co se týče jakoby u nás, tak já musím říct, že za svoje divize já takový lidi mám.“ [Vzdělávací organizace]

3.1.11.4 Informační technologie

Informační technologie jsou v Jihočeském kraji často využívány. Většina respondentů měla s touto metodou osobní zkušenost. Metodu chválí za její přínos v časové i finanční úspoře účastníka. Podle voleného zastupitele je tato metoda poměrně efektivní, co se týká získávání znalostí. Metoda je velmi často využívána ve všech oblastech, jak k výuce měkkých, tak odborných kompetencí. Volený zastupitel a také zástupce úřadu práce upozorňují, že metoda není vhodná na výuku praktických dovedností.

„Mám s tím zkušenosti z výuky jazyků. Myslím, že tam to může fungovat poměrně efektivně. Co se týče výuky a výchovy třeba ve strojírenských oborech, tam si myslím, že jsou lepší jiné metody, kde si to ti zaměstnanci mohou vyzkoušet a osahat se vším všudy. Kdy se na tom stroji mohou učit tzv. in natura.“ [Kraj – volený zastupitel]

„Já sama s touto metodou taky mám přímo osobně zkušenost a musím říct, že je to, jak z časových, tak finančních, z finančního hlediska poměrně přínosná metoda.“ [Kraj – školský odbor]

„Dokonce troufnu si říct, že e-learning je dobrý, ale není na všechno.“ [Úřad práce]

„Tak já myslím, že se dnes využívá skoro všude a skoro pořád, trochu jste mě překvapila, že je to také evropská metoda. Využívá se to určitě, v hodně firmách. Jak už jsem říkal, ta elektronika to všechno válcuje.“ [Hospodářská komora]

„I my nabízíme v rámci e-learningu naše vzdělávací programy, a nejenom pro zaměstnance menších a středních firem, ale nabízíme to i pro zaměstnance škol našeho typu.“ [Škola]

Jediný stakeholder, který byl proti informačním technologiím, je zástupce vzdělávací organizace. Podle jeho názoru metoda nefunguje a lidé se pomocí e-learningu nic nenaučí.

„Samostudium nefunguje. Takže u malých středních podniků ne. ... Já jim e-learning jednoznačně nenabízím, protože vím, že je to zbytečný.“ [Vzdělávací organizace]

3.1.12 Shrnutí

V Jihočeském kraji se stakeholderi shodovali na významu dalšího vzdělávání. Svoji stávající pozici vůči němu charakterizovali aktivitami vycházejícími z institucí, které zastupovali. Jejich zapojení do dalšího

vzdělávání je v různých formách. Některé instituce zaštiťují realizaci, zlepšení kvality a informovanosti, zvýšení poptávky, vznik a dostupnost dalšího vzdělávání.

Zkušenost dotazovaných respondentů s dalším vzděláváním vychází z jejich zapojení (pozice). Většina respondentů má se svými aktivitami dobrou zkušenost. Ať je jejich zapojení skrze evropské projekty, vzdělávací programy nebo oni sami aktivně vytvářejí vlastní vzdělávací kurzy. Negativní zkušenosti mají spíše s ostatními účastníky v dalším vzdělávání. Vzdělávací organizace si stěžují na příliš velkou nabídku kurzů, které kvůli své nízké ceně nejsou kvalitní. Účastníci takovýchto vzdělávacích kurzů ztrácejí zájem o další vzdělávání. Zástupce ze školského odboru naopak vidí problém v tom, že je vypisováno příliš mnoho projektů, které slouží pouze k získání finančních prostředků. Podle respondentů by se měl stát více angažovat v otázce dalšího vzdělávání a finančně motivovat zaměstnance malých a středních podniků (např. daňovými úlevami, vzdělávacími kupóny).

Podle stakeholderů chybí systém dalšího vzdělávání, který by sjednotil všechny jejich aktivity. Kdyby byl nastaven funkční systém, všechny šetřené instituce by mohly vzájemně pomoci. S ohledem na zmíněnou nekonceptnost dalšího vzdělávání, by měly být podniky více informovány o možnostech a přínosech pro podnikání pramenících z dalšího vzdělávání zaměstnanců. Nejvhodnějším prostředek k šíření informací je podle respondentů internet. Měla by být vytvořena internetová databáze, která by poskytovala veškeré potřebné informace. Osvěta o dalším vzdělávání by měla probíhat i v jiných médiích, mohla by také probíhat na půdě hospodářské komory. Informace by se neměly šířit pouze k zaměstnavatelům, ale také zainteresované instituce by si měly sdělovat své zkušenosti.

O metodách dalšího vzdělávání využívaných v evropské praxi se respondenti vyjadřovali minimálně. Pouze námi zmíněná metoda, která spočívá ve spolupráci vzdělávacích organizací s podniky, je v kraji využívána. Tuto metodu pokládají stakeholderi za přínosnou pro obě strany. Pokud to bude možné, rozšíření metody podpoří.

3.2 Moravskoslezský kraj

3.2.1 Současná pozice vůči dalšímu vzdělávání

Šíře aktivit institucí šetřených skrze jejich reprezentanty je v oblasti poskytování či zaštiťování dalšího vzdělávání značná.

Za strany Školského odboru kraje jde o zřizování a podporu škol nabízejících a poskytujících další vzdělávání. Tato podpora se pohybuje v rámci legislativně daných kompetencí příslušejících tomuto orgánu. Jde tedy o podporu informační, personální, prostorovou a částečně i finanční.

„Takže tam vyloženě finanční podpora... no možná částečná je protože Moravskoslezský kraj má globální grant, který se v podstatě zaměřuje na další vzdělávání.“ [Kraj – Školský odbor]

Oslovená škola potom dle vyjádření jednoho ze svých reprezentantů provozuje školící středisko pro další vzdělávání zejména v rámci oborů, které jsou školou vyučované.

„... tedy zaměřené na stavebnictví a zpracování dřeva a k tomu se postupně ještě vlastně přičlenily další obory, na které jsme získali akreditaci na ministerstvu školství, takže máme i takové obory jako třeba šička, prodavačka a podobně.“ [Škola]

Toto středisko je potom využíváno v rámci partnerství s úřadem práce, který do střediska dodává frekventanty pro kurzy vedoucí k získání profesních kvalifikací, a stejně tak v rámci spolupráce s firmami zapojenými do projektu Vzdělávejte se!

Není velkým překvapením, že se úřad práce věnuje zejména zajišťování rekvalifikací, a to jak pro uchazeče o zaměstnání, tak pro již zaměstnané; dále činnosti zprostředkování zaměstnání, organizaci schůzek Job klubu a provozování informačního a poradenského střediska.

"... existují schůzky Job klubu, kde jsou ti uchazeči seznamováni s možnostmi. Jednak se jim pomáhá v tom, jak se uplatnit vůbec u zaměstnavatelů, takže se učí životopisy psát a takové věci, komunikace telefonická. A pak samozřejmě jsou seznámeni s možnostmi těch rekvalifikací, možnostmi dalšího vzdělávání... ..poměrně zásadní věc je takzvané informační a poradenské středisko, ale to je zaměřené spíše na žáky a studenty." [Úřad práce]

Vedle těchto aktivit zmiňuje reprezentant úřadu práce i stávající spolupráci na projektu Moravskoslezský pakt. Do něj jsou zapojeny také instituce jako Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, Ministerstvo pro místní rozvoj ČR a Ministerstvo obchodu a průmyslu ČR, dále pak Hospodářská komora a Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje. Smysl tohoto paktu je vyjádřen takto:

"A tady se snažíme hledat v tom regionu a vytipovávat ty potřeby, které vlastně jsou zejména v tom vzdělávání." [Úřad práce]

Oslovená poradenská firma se dle slov svého představitele v oblasti dalšího vzdělávání angažuje v rozvojových a vzdělávacích projektech se zaměřením na pracovníky ze státní správy a pracovníky technických manažerských pozic.

"...není to ve stavebnictví v žádném případě, protože stavebnictví je v útlumu, a stavebnictví, stavební firmy teď spíš mají úplně jiné problémy než vzdělávat lidi. ... Výroba ano, řemeslná výroba ne, to nejsou naši klienti. My máme prostě, souhrn našich firem jsou automobilky, strojírenské firmy, velké firmy typu <název firmy> a podobně, ale pro ty my nevzděláváme, třeba pro tyhle ty velké firmy. Tam děláme recruitment nebo jsme dělali development centra..." [Poradenská firma]

Šetřená vzdělávací organizace se potom oblasti dalšího vzdělávání věnuje také v několika ohledech. Jak uvedl její představitel, věnuje se tato organizace zajišťování školení měkkých kompetencí, kteréžto dovednosti vnímá jako oborově průřezové, tedy adekvátní i pro obory výroby, stavebnictví, maloobchodu, řemeslných a komunálních služeb. Dále se vzdělávací organizace věnuje činnosti vývojové a s ní se pojící činnosti průzkumové, jež například v letech předchozích vyústila ve vytvoření terminologie pro popis měkkých kompetencí. Tato terminologie je dnes součástí Národní soustavy povolání. Produkty firmy jsou pak dle slov jejího reprezentanta rozšířeny do dalších 15 zemí Evropy.

"My pracujeme možná trošičku odlišně od jiných firem v tom, že my se nejdříve ptáme velkého vzorku zaměstnavatelů, co by vlastně chtěli. ... ta terminologie je dneska součástí Národní soustavy povolání, takže jsme vlastně nabídli tuto terminologii a ta byla přijata, dokonce se dneska uvažuje i o částečném využití na úrovni Evropské unie, protože je celkem unikátní a dobře vystihuje to, co firmy potřebují. Takže vlastně pravděpodobně, nemám na to nějakou evidenci, ale pravděpodobně jsme nejvýznamnější výnosy Českého vzdělávání, jo. Protože tyhle měkké kompetence jsou důležité všude, ale ne všude pro ně mají takové typy nástrojů." [Vzdělávací organizace]

Pro Hospodářskou komoru je téma dalšího vzdělávání, dle jejího reprezentanta, tématem řešeným obecně, nikoli však prioritně. Práce komory je podle respondenta zaměřena na podporu podnikatelské sféry, v rámci níž se další vzdělávání objevuje jako jedna z forem, jak získat kvalitní pracovní sílu.

Stávající aktivity v oblasti poskytování či zašitování dalšího vzdělávání institucí v Moravskoslezském kraji tedy zahrnují nabídku rekvalifikací, poradenskou a informační činnost pro zaměstnance či uchazeče o zaměstnání, poskytování školení v manažerských kompetencích, měkkých dovednostech, vývojovou činnost. Téma dalšího vzdělávání bylo označeno za nikoli prioritní pouze reprezentantem hospodářské komory.

3.2.2 Postoj k významu dalšího vzdělávání

Postoje reprezentantů zvolených institucí k významu dalšího vzdělávání nad rámec povinných školení typu školení bezpečnosti práce, přeškolení řidičů apod. byly jednotné. Pakliže ke svému, dalo by se říci, přesvědčení o stěžejnosti dalšího vzdělávání připojili dodatek, který předchází kladné vyjádření relativizoval, týkal se tento dovětek finanční náročnosti dalšího vzdělávání, která je pro podniky malého dosahu často neúnosná.

„obecně bych řekla tady k tomuto, každá profese by se měla vzdělávat celoživotně a to platí jak o profesích řemeslných a i jiných.“ [Hospodářská komora]

„... to další vzdělávání rozvojový nebo prostě i odborný vzdělávání, který jakoby toho člověka posouvá zase někam dál, ...“ [Poradenská firma]

„Já bych řekl v drtivé většině, možná ve 100%, určitě ano, ve všech firmách by to bylo potřeba. ...malé a střední firmy jsou zpravidla o tom, že nemají takové kapitálové zdroje... existuje spousta osvětených majitelů a lidí, kteří jsou schopni těm lidem nabídnout vzdělávání, ale určitě jsou na tom hůř ve srovnání s těmi většími firmami.“ [Vzdělávací organizace]

„Podívejte se, pokud se jedná o malé a střední firmy, nebo spíš o ty malé. Ony mnohdy bojují o přežití. Na tom trhu. A vzdělávání jako takové je dneska záležitost docela drahá. Takže samozřejmě je důležité se dále vzdělávat, ale u těch zejména malých firem je to asi omezeno i nějakýma finančníma možnostma.“ [Úřad práce]

3.2.3 Zkušenost

Zkušenosti s dalším vzděláváním reprodukované respondenty by se daly rozdělit do dvou rovin. Jednou z nich je rovina obecných zkušeností, které se zaměřují na téma čerpání evropských fondů pro poskytování či absolvování kurzů dalšího vzdělávání.

Zástupce školského odboru zdůrazňoval přínosy možnosti tohoto čerpání. Zmiňoval, že zájem ze stran škol o poskytování tohoto typu vzdělávání bezesporu je, jelikož si díky těmto aktivitám mohou finančně přilepšit.

Přínosy čerpání eurofondů vyzdvihoval i respondent zastupující vzdělávací organizaci. Díky nim mají podle něj možnost vzdělávat své zaměstnance i firmy, které chtějí a které by bez fondů na vzdělávání svých zaměstnanců nemuseli finančně dosáhnout.

„... fondy (evropské-pozn.) umožňují vzdělávání mnoha lidí, kteří to opravdu chtějí.“ [Vzdělávací organizace]

Možnosti využívání fondů mají však podle respondentů dvousečný efekt. Právě byl představen efekt pozitivní. Ten druhý, negativní, spočívá v praxi některých firem čerpat finanční prostředky z fondů na vzdělávání zaměstnanců bez jakékoli koncepce, důsledkem čehož je potom přeškolenost zaměstnanců, jejich znechucení vzdělávacími aktivitami, ale i tlak na snižování ceny vzdělávacích služeb, který následně ovlivňuje jejich kvalitu.

„...jsou vzdělávání proto, že na to management získal nějak peníze přes nějaký projekt, takže tam mnozí z nich jsou prostě otráveni, jsou tam v zásadě z donucení, nějak zvlášť je to neteší...“ [Vzdělávací organizace]

„... ten tlak toho trhu je za málo peněz hodně muziky, jo? ... a pak si myslím, že v rámci těch projektů z evropských fondů ty firmy jsou v současné době přeškoleny, to znamená, ... že ty lidi si nepovažují,

že můžou být vzdělávání a berou to, jako že to je otrava. ...myslím si, že to teďka je tak nastaveno v těch podnicích dost získat co nejvíc peněz, tak školíme, školíme a někdy i bez hlavy a paty." [Poradenská firma]

Pakliže se respondenti vyjadřovali ke zkušenosti s nějakým projektem, jenž se v rámci kraje osvědčil a mohl by být aplikován i v krajích jiných, zmiňovali zástupci zvolených institucí projekt Moravskoslezský pakt zaměstnanosti. Na jeho výjimečnost bylo poukazováno především z hlediska množství aktérů do projektu zapojených a spolupracujících.

„Zapojeni jsou do toho i zaměstnavatelé v tom řídicím výboru, kteří se schází pravidelně, tak jsou zástupci Krajského úřadu, Hospodářské komory, Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje, vzdělávacích agentur." [Kraj – Školský odbor]

Zástupce vzdělávací organizace potom zdůrazňoval svou dobrou zkušenost s vytvořením produktu programu kompetencí, jehož vzniku předcházelo veliké výzkumné šetření potřeb v podnicích.

3.2.4 Motivace

Otázka motivace, ať už k vytváření možnosti dalšího vzdělávání, tak k absolvování vzdělávacích kurzů, je otázkou velmi komplexního charakteru, která se promítá všemi uvedenými oblastmi tématu dalšího vzdělávání.

Jak respondenti uvádějí, je klíčovým bodem ke zvýšení zájmu o další vzdělávání u zaměstnanců vytvoření podmínek k těmto aktivitám ve firmě – tedy záležitost, na níž mají vliv zaměstnavatelé. Pakliže tedy vedení podniku připraví k dalšímu vzdělávání podmínky, zaměstnanci se vzdělávat budou.

„Jak by se podle Vás dala zvýšit účast těch zaměstnanců malých a středních podniků na dalším vzdělávání? – No, tak to je jako věc především těch zaměstnavatelů, jestli vyčlení nějaký prostor." [Škola]

Otázkou tedy je, jak dosáhnout zvýšení motivace k dalšímu vzdělávání u zaměstnavatelů. Respondenti na ni odpovídají zejména odkazem na finanční zvýhodnění dalšího vzdělávání formou dotací či na daňových úlev pro podniky, které by své zaměstnance dále vzdělávaly.

„No, tak zaměstnavatel všechno převede na finanční stránku. To znamená, že pro něho je to zajímavé, když na to dostane dotaci, nebo případně nějakou úlevu, třeba daňovou jo a podobně." [Škola]

Další formou, jak zvýšit motivaci zaměstnavatelů k vytvoření možností ke vzdělávání pro své zaměstnance, je potom snížení administrativní náročnosti při podávání žádostí o dotace pro tyto účely.

„No asi takhle, je to o čase a o penězích, a teď je otázka co s tím. U těch peněz by to bylo možná o efektivní lokaci, která by byla hlavně administrativně nenáročná, ale účinná. A vracím se znovu k tomu programu P.I.V.O." [Vzdělávací organizace]

„... pro nás opravdu získat dotaci na nějaký kurzy, na nějaké vzdělávání pro malé a střední podniky znamená ohromnou byrokratickou zátěž. A to prostě ty firmy, já znám třeba i některé společnosti, které říkají, že než žádat o dotaci z evropských sociálních fondů, radši nic, ..." [Poradenská firma]

Jak však bylo uvedeno v podkapitole předchozí, samoučelné čerpání dotací nemusí vést podle respondentů ke kýženému výsledku – vyšší aktivitě zaměstnanců v dalším vzdělávání. Bez koncepčnosti a vize, k níž by vedení podniku směřovalo, se může vzdělávání zaměstnanců zcela minout účinkem a vést k nedůvěře ve smysl vzdělávání a k „otrávenosti" z něj.

3.2.5 Prostředek vhodný pro šíření informací o DV

Návrhy respondentů, jak nejlépe šířit informace o dalším vzdělávání, se na první pohled mohly jevit roztržité. Jedni jako nejlépejší prostředek pro tento účel jmenovali médium televize.

„No tak ideální je televize. Ta má největší dopad, ...“ [Kraj – Školský odbor]

Jiní uváděli možnosti informování prostřednictvím internetu a tištěných publikací. Tyto prostředky však byly zmiňovány spíše jako okrajové. Způsob šíření informací prostřednictvím propagace vycházející z projektů ministerstev je pak respondenty považován za příliš centrální a k firmám a personalistům nedoléhající.

Výpovědi respondentů ohledně nejlépejšího prostředku k šíření informací o dalším vzdělávání se dříve či později střetávají v jednom bodě. Tím je osobní setkání, osobní reference. A to ať už hovoříme o šíření informací o dalším vzdělávání směrem k lidem registrovaným na úřadu práce, nebo směrem k personalistům a k vedení podniků.

„...samozřejmě i na webových stránkách se dá mnoho věcí najít, ale zdaleka ne každý uchazeč je teda na tolik počítačově gramotný, aby se mohl touto formou něco dovědět. Takže tady spíše ten osobní kontakt.“ [Úřad práce]

“...pokud to má být cílené, pro určitou skupinu, tak je to o tom setkání a teď záleží na tom, kdo to má organizovat, jo...” [Hospodářská komora]

„...to je nejlepší, nejčastější kanál, pracovat se stávajícími klienty. Nabízet jim servis. ... Což je spojeno i s referencemi, to znamená spokojený klient o nás řekne někomu jinému, a ten někdo jiný se na nás obrátí. ... Pak jsou to různé takzvané eventy, to znamená nějaké akce, kde třeba seznáme potenciální klienty, kteří by nás zajímali a snažíme se jim představit naše služby a zase zjistím reakci a pak v tom nějak pokračuju.“ [Vzdělávací organizace]

„No tak teď jsou různé projekty vlastně v rámci třeba ministerstva školství UNIVy, my jsme ve všech projektech teda byli, od UNIV jedničky UNIV dvojky, teď se rozjíždí UNIV trojka. Tam v tom je určitá část věnována té propagaci, ale mě to připadá moc formální, neumím si představit jakým způsobem tohle s těmi firmami projednat, ...“ [Škola]

„Nevím, jestli by někdo, jestli někdo tohle to bere, jako dělala to profesionální firma, stálo to spousty peněz jo, takový letáček... Jsou i plakáty dokonce i v televizi nějaké spoty byly, ale tam jí nevím já nejsem mediální znalec, ... Internetové stránky jsou, ale nikdo v podstatě z těch firem se tam nedívá do toho jo. Kdyby tohle dali, to tam už je všechno a efektivita možná právě víc propojení těch aktivit s hospodářskou komorou a členům té komory prostě tohle opakovat, poskytovat, že jsou ty informace tam a tam případně na nějakých akcích pořádaných komorou vždycky tam vložit informace o tom dalším vzdělávání, protože to jsou věci, které nejen ti personalisti musí uslyšet, někdo jim to musí donést, ...“ [Škola]

Poslední z uvedených vyjádření, které pramenilo z úst reprezentanta oslovené školy, již směřuje k otázce, kdo a jakým způsobem by měl podporovat další vzdělání. Této oblasti se věnuje podkapitola následující.

3.2.6 Podpora dalšího vzdělávání

Otázka podpory dalšího vzdělávání je otázkou nijak pomíjivého významu. Respondenti na ni odpovídali ve dvou ohledech. Za prvé v souvislosti s tím, v jaké formě a do jaké míry by byly dle jejich názoru

schopné a ochotné podporovat další vzdělávání instituce, které sami zastupují. Za druhé v souvislosti s tím, v jaké formě a v jaké míře by měly podporu dalšímu vzdělávání poskytovat instituce jiné.

Možnosti oslovené vzdělávací organizace pro podporu dalšího vzdělávání spočívají dle jejího reprezentanta ve vývoji vlastních aktivit, tzn. ve vývoji produktů, rozvoji svých lektorů a broušení schopnosti oslovit firmy. Jako možnost podpory dalšího vzdělávání celorepublikového rozsahu potom vyjadřuje následující vyzývající přesvědčení:

„... pokud by někdo řekl, fajn, rozšířme vzdělávání, přípravu lektorů v oblasti měkkých kompetencí, ale taky didaktiky, vzdělávání dospělých, jak se to má dělat správně, a najal by si nás, tak jsme schopni tohle to rozšířit do celé republiky poměrně rychle.“ [Vzdělávací organizace]

Podporu dalšího vzdělávání jinou než vlastní spatřuje tento respondent především v rukou veřejných institucí, jež by měly zajistit finanční podporu dalšího vzdělávání pro malé firmy a stejně tak i podporu administrativní, ve smyslu menší administrativní náročnosti realizace dalšího vzdělávání.

Dle představitele školského odboru je instituce, již zastupuje, schopna nadále personálně a prostorově podporovat školy poskytující další vzdělávání. Další možnosti podpory potom vkládá do rukou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR či Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, a to ve formě daňového zvýhodnění.

„... pokud by to měla být nějaká systémová změna, tak si myslím, že by tam měla být nějaká finanční podpora buď přímo pro účastníky anebo pro pořadatele, vzdělavatele. Nebo tím pádem i pro podniky, třeba když dělají vzdělávání pro zaměstnance a pro ty vzdělavatele by to mohlo být například daňového zvýhodnění, pokud budou to další vzdělávání zajišťovat, ať už svým zaměstnancům nebo třeba veřejnosti.“ [Kraj – Školský odbor]

Představitel oslovené školy potom možnosti podpory dalšího vzdělávání spatřuje ve schopnosti vzdělávat a v ochotě zprostředkovat zkušeností s poskytováním dalšího vzdělávání jiným. Zdůrazňuje však vlastní omezené možnosti organizovat akcí, na nichž by k předávání této zkušenosti mohlo docházet.

„...my jsme schopni třeba našimi lidmi třeba, když budeme vyzváni někde pořádaných na nějakých fórech pořádaných k tomu to účelu, aby třeba seznámili, protože mají s tím zkušenosti, znají vlastně ty průběhy celé, které jsou, mají jakési už i kalkulace třeba na to spočítané, což i samozřejmě každého bude zajímat, kolik to bude stát, na kterou profesi a podobně. Takže jako v tom jsme schopni, nebo ochotni bych řekl spolupracovat, ale asi těžko sami, sami iniciovat...“ [Škola]

Potenciál k organizaci takových setkání však vidí v aktivitách hospodářské komory. Ta by podle něj měla komunikovat s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR, informovat podnikatele a personalisty o možnostech nabízených Národní soustavou kvalifikací a být komunikačním prostředníkem o tématu a možnostech dalšího vzdělávání obecně.

Hospodářská komora by se podle vyjádření svého reprezentanta podpoře takového charakteru nevyhýbala. Sama totiž se zprostředkováváním informací a sdružováním zainteresovaných, byť pouze mezi zaměstnavateli a středními odbornými školami, zkušenosti již má, a tak by mohla rozšířit své aktivity i v rámci komunikace o dalším vzdělávání.

„... V podstatě máme na co navazovat. Třebas tady u nás si myslím že ano, na druhou stranu, kdybychom se podívali, kdo je, má být u toho kulatého stolu. ... Čili že může být já nevím, jestli iniciátor. ... – ...nebo poskytovatel informací? – Ano. To ano. To jako beze sporu. Protože si myslím, že ty jako komory skutečně jako znají to prostředí v daném regionu ve svém okolí. Nebo v tom svém okolí, ať už to je okresních nebo krajských komorách. Takže ano a myslím si, že tam i ten impuls může přijít a myslím si, že tam by to mělo být i logické, ...“ [Hospodářská komora]

Navíc má hospodářská komora i dobrou zkušenost se spoluprací s úřadem práce, v níž hodlá pokračovat i do budoucna a přispívat tak k dalšímu vzdělávání v tomto ohledu.

Reprezentant úřadu práce možnost podpory dalšího vzdělávání spatřuje v pokračování nabízení a proplácení rekvalifikačních kurzů a poskytování informací o kurzech na svých vývěskách. Možnosti rozvoje podpory dalšího vzdělávání spatřuje právě u hospodářské komory a zároveň i cechů, kteréžto instituce jsou dle slov reprezentanta úřadu práce těmi, které mají přehled o potřebách trhu práce, a tedy i vzdělávání. V souvislosti s podporou dalšího vzdělávání a vytipováním potřeb podniků potom tento respondent zmiňuje funkci již výše rozebíraného Moravskoslezského paktu zaměstnanosti.

„... určitě Hospodářská komora tady má své místo nezastupitelné. Jsou to určitě i cechy. Protože tam vlastně ti lidé, kteří jsou ve vedení těch jednotlivých skupin, tak mají největší přehled, a věci, co je třeba nejvíce. No a my zase v rámci toho našeho vzdělávání těch uchazečů o zaměstnání.“ [Úřad práce]

Možnosti zvýšení podpory dalšího vzdělávání oproti stávajícímu stavu jsou tedy dotazovanými stakeholdery identifikovány u ministerstev, ať už školství, mládeže a tělovýchovy, tak práce a sociálních věcí, a zejména u hospodářské komory. Ta by podle nich měla, a i podle slov vlastního reprezentanta mohla, fungovat jako zprostředkovatel informací, organizátor konferencí či setkání, na nichž by se zainteresovaní osobně potkali a o možnostech či omezeních pramenících z dalšího vzdělávání diskutovali.

Možnosti ministerstva ke zvýšení podpory dalšího vzdělávání potom dle slov respondentů spočívají v zajištění daňových úlev pro podnikatele, kteří ve svých podnicích vytvářejí podmínky pro další vzdělávání, či v poskytování cenového zvýhodnění dalšího vzdělávání pro podniky malého a středního dosahu.

Otázka možnosti podpory dalšího vzdělávání je pevně svázaná s otázkou po možnostech rozvoje stavu dalšího vzdělávání. Způsobům, jimiž nahlížejí dotazovaní stakeholderi dalšího vzdělávání na toto téma, se věnuje následující podkapitola.

3.2.7 Možnosti rozvoje stavu dalšího vzdělávání

Oblast dalšího vzdělávání rozhodně nebyla respondenty hodnocena jako sféra bez možností rozvoje. V rozhovorech uváděli s jistotou, že cesty, jimiž je možno přispět k pozitivnímu vývoji stavu dalšího vzdělávání, existují a jsou tématem významným.

„...já ty možnosti, samozřejmě, že ty možnosti jsou, ...“ [Poradenská firma]

„Jako, samozřejmě, něco takového tu na tom trhu vzdělávání by mělo být, ...“ [Škola]

Jejich povahu specifikovali respondenti ve smyslu nosnosti vzniku určitých parametrů kvality hodnotících vzdělávací organizace, což by podle respondenta zastupujícího vzdělávací organizaci mohlo být dosaženo návratem ke zrušenému projektu Podpora individuálního vzdělávání občanů (P.I.V.O.). Potřeba komunikace mezi zainteresovanými aktéry, za něž byli v tomto ohledu považováni zejména zaměstnavatelé a poskytovatelé vzdělávání, pak byla další cestou, jak k rozvoji současného stavu dalšího vzdělávání dospět.

„Takže teď by se hodilo, ... kdyby vznikaly nějaké parametry kvality. Kdyby tady byl nějaký systém, který by ale kvalitně a rozumě hodnotil ty firmy, ... Já jsem teda řekl bych vysoce zklamán tím, že byl zrušen jeden z nejinteligentněji koncipovaných programů v oblasti vzdělávání, který se jmenoval P.I.V.O. ve zkratce. ..., který když kdokoli, kdo se v tom pohybuje, když se na to podíval, a má i trochu tržní myšlení, tak si říkal: No, konečně někdo vymyslel něco, co je rozumné. Takže bych doporučoval nějaký návrat k tomu, co nejdřív.“ [Vzdělávací organizace]

„... to už bych asi raději nechala na těch samotných aktérech, možná aby specifikovali, čili, že ten zaměstnavatel, aby našel úzkou nebo užší cestu, větší spolupráci s tím zařízením, které poskytuje tuto oblast nebo realizuje tu oblast dalšího vzdělávání, a i jde o tu komunikaci..“ [Hospodářská komora]

Pakliže by k rozvoji systematickosti měly přispět profesní kvalifikace, je podle dotazovaných zapotřebí, aby vstoupily do povědomí vedení firem. Bez toho je pak tento nástroj přispívající k systematickosti dalšího vzdělávání považován za bezúčelný.

„... v současné době představa třeba zavedení těch profesních kvalifikací, ... chtělo by to ten systém dostat do povědomí. Především taky jednat s firmami, protože jestli se tu zavádí systém nějakých profesních kvalifikací, ty firmy provozní o tom neví nic. Jo ti, když přijdete za personalisty, co to je, co to je. Kdysi dílčí kvalifikace dneska profesní kvalifikace jo, ale oni vůbec netuší o čem to je, pro něho to, on chce vidět minimálně výuční list a ne nějaké osvědčení o tom, že on má profesní kvalifikaci. ... Takže tady je třeba to dostat do povědomí především těch odběratelů to je toho firemního prostředí. [Škola]

Zaměstnavatelé si též podle výpovědi reprezentanta oslovené poradenské firmy musí začít uvědomovat přínos dalšího vzdělávání svých zaměstnanců a ujasnit si, v čem, a tedy i jakým způsobem, je dále rozvíjet.

„... to vzdělávání musí být v podstatě pojmuto tak, aby to pro ty lidi mělo přínos. A já se tím musím zabývat jako u všech, to znamená, musím vědět, že nemá cenu ty lidi posílat někam, protože to, co oni se můžou naučit, co potřebujou ke své práci, stačí třeba si přečíst v knize nebo v nějakém materiálu a pak jsou některá školení, která si myslím, že mají význam pro ty lidi a mají přesah pracovní, jo? Takže záleží, jak to to vedení firmy a ten management nebo vlastník se na to dívá, jak s těma lidma chce pracovat.“ [Poradenská firma]

Tím se opět vracíme k již analyzovanému tématu způsobu šíření informací o dalším vzdělávání a možnostech podpory tohoto typu vzdělávání hospodářskými komorami. V souvislosti s tématem možností rozvoje stavu dalšího vzdělávání respondenti zmiňovali téma kvality dalšího vzdělávání a téma profesních kvalifikací. Analýze vyjádření k těmto tématům se věnují následující podkapitoly.

3.2.8 Kvalita dalšího vzdělávání

Hlavní a ve své podstatě standardizovaný způsob, jímž by podle dotazovaných stakeholderů měla být zajišťována kvalita dalšího vzdělávání, spočívá v certifikaci vzdělávacích společností, lektorů, akreditaci vzdělávacích kurzů.

„... nástrojem by samozřejmě bylo to, že by ty organizace zapojené do toho systému ala P.I.V.O., tak že by procházely zase, nějakou certifikací. Takže aby mohly vstoupit do toho programu, ...“ [Vzdělávací organizace]

„... pokud půjde třeba o akreditované programy, tak by pomohla určitá kontrola těch akreditovaných programů, ...“ [Kraj – Školský odbor]

„... my můžeme uhradit rekvalifikaci pouze v akreditovaném rekvalifikačním kurzu. V kurzu, který má akreditaci Ministerstva školství. Myslím si, že střední školy a učiliště všechny certifikované jsou, takže tam by to mělo být zajištěno, ...“ [Úřad práce]

„Můžou být certifikovaní, že jo, certifikace lektorů, kteří by prošli nějakým vzděláváním.“ [Poradenská firma]

Další způsob zajišťování kvality vzdělávacích služeb tkví podle respondentů ve formě určité samoregulace trhu s dalším vzděláváním na základě spokojenosti příjemců kurzů s kvalitou.

„A já si myslím, že pokud by oni se nesnažili, nebo pokud by to poskytovali nekvalitně to vzdělávání, tak že dříve nebo později skončí.“ [Úřad práce]

„Jakým způsobem by se podle vás dala zajišťovat, nebo zjišťovat určitá míra kvality a solidnosti dalšího vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků? – No, já myslím, že to ověří praxe. ...tak ten jistě jako praktik z té firmy posoudí, co on umí.“ [Hospodářská komora]

V souvislosti s kvalitou je potom respondenty zmiňována dle jejich slov pochopitelná praxe vypisování výběrových řízení na veřejné zakázky, tedy praxe znemožňující výběr vlastního dodavatele na základě lokálních referencí. I přes ono pochopení, naráží tato praxe podle respondentů na svůj nezamýšlený důsledek, který může úroveň kvality vzdělávacích kurzů devalvovat. V důsledku vypisování výběrových řízení se mohou jeho zadavatelé soustředit na měřítko jediné, jímž je cena služeb. Ta však nemusí být tím nejlepším kvalitativním měřítkem.

„ale chápu, že zejména jsou-li v tom veřejné zdroje, tak tam musí být nějaké výběrové řízení. Problém je v tom, že není možno využít dneska, jako hodnotící nástroj, reference.“ [Vzdělávací firma]

„Že firmy hledají levnější a levnější dodavatele. A někdy se ani nestarají o kvalitu, o kvalitu těch lektorů. Je to levný, tak to vezmeme.“ [Poradenská firma]

3.2.9 Standardizovaná kvalifikace

Návrhy, jak dosáhnout většího zájmu o dosahování standardizované kvalifikace, již je Národní soustava kvalifikací (NSK) či Národní soustava povolání (NSP), byly jednotné. Intenzita tohoto zájmu je podle reprezentantů šetřených institucí silně odvislá od toho, zda o možnostech a přínosech plynoucích ze získání standardizované kvalifikace jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci vůbec vědí. Lidé nejsou neochotní této kvalifikace dosahovat, nevědí o ní. Jak už bylo zmíněno v části textu o prostředcích k šíření informací, informace přicházející z centrální národní úrovně se s podnikateli a jejich zaměstnavateli mají šanci potkat jen výjimečně. V tomto ohledu je proto opět zdůrazňována potřeba informovat lokálně.

„... když přijdete za personalisty, co to je, co to je. Kdysi dílčí kvalifikace dneska profesní kvalifikace jo, ale oni vůbec netuší o čem to je... Takže tady je třeba to dostat do povědomí především těch odběratelů to je toho firemního prostředí.“ [Škola]

"No tak když budou ze strany zaměstnavatelů preferované zejména ty standardizované (kvalifikace – pozn.) a budou mít ten konspekt kvality, tak to asi je nejlepší cesta.“ [Kraj – Školský odbor]

"... takže si nemyslím, že... že by potřebovali nějakou zvláštní motivaci, oni musí vědět spíš, jo. ... No pokud to bude něco centrálně, tak si nemyslím, že to bude mít nějaký efekt.“ [Poradenská firma]

„Čili že to by chtělo – a zase asi, nebo s tím úřadem práce nebo a úřad práce, firmy, podnikatelé, školy. Informovanost – informovanost lokální, to se nedá z Prahy, to si musí dělat každý kraj, nebo region, město, právě tohleto mít přesné informace, co potřebuju, naučit se konečně komunikovat.“ [Hospodářská komora]

Vedle potřeby informování uváděli respondenti v souvislosti se způsoby zvýšení zájmu o NSK a NSP také potřebu toho, aby bylo získání těchto kvalifikací málo finančně náročné. Odkazovali při tom na nezvyk české veřejnosti platit za vzdělání.

„Za prvé to musí být pokud možno srozumitelné, za druhé pokud možno jednoduché. A pokud možno finančně co nejméně náročné. Úzce řečeno.“ [Vzdělávací organizace]

„Jako, samozřejmě, něco takového tu na tom trhu vzdělávání by mělo být, ale v současné době představa třeba zavedení těch profesních kvalifikací, že si lidi budou platit v podstatě za kurz a za zkoušku ještě, je dost, bych řekl, jako v našich zeměpisných šířkách asi těžko udržitelné, ...“ [Škola]

3.2.10 Systém dalšího vzdělávání namísto jednorázových kurzů

K otázce, jakým způsobem by se dalo dosáhnout systematického vzdělávání zaměstnanců místo jejich vysílání na jednorázové školicí kurzy, se vyjadřovali zejména reprezentanti institucí: vzdělávací organizace, poradenská firma a hospodářská komora.

Jejich odpovědi směřovaly k podnikové potřebě analýzy potřeb vlastních zaměstnanců, z níž by měly být vyvozeny závěry, na základě kterých by byla definována řešení – třeba i formou vzdělávání.

„Čili to je o nějakém průzkumu a analýze. Pak je to o nějakém vyhodnocení a poradenství. ...součástí toho řešení může být vzdělávání.“ [Vzdělávací organizace]

„... ale podle mě práce s lidma není jen jednorázová. To je každodenní práce, zabývat se, co ty lidi dělají, co si myslí, co s nima a jaký mají výkony, proč je mají takové, proč je nemají jiné... To znamená, ... že vzděláme ty skupiny, které podle úrovně potřebují nějaké konkrétní vzdělání.“ [Poradenská firma]

Systém vzdělávání by potom měl být ideálně navázán na nástroj tzv. kompetenčních modelů, které obsahují kompetence těch kterých klíčových profesí v té které fázi pracovního poměru (tzn. při nástupu, po měsíci adaptování se, po jednom roce práce).

„Aby se to udrželo dobře v té organizaci, tak je zase dobře, aby tam byl systém vzdělávání napojený na něco, čemu říkáme kompetenční modely,... To znamená, chci, aby ten člověk měl takový a takový výkon, tak potom mu musím, nebo měl bych mu umožnit, aby se k tomu vzdělával.“ [Vzdělávací organizace]

Jak ale respondenti dodávají, je pro malé a střední podniky nastolení a udržení takového systému dalšího vzdělávání nesnadné. Důvodem jsou jejich malé kapacity, a to časové, personální i finanční.

„A to znamená, že se tomu musí někdo věnovat, musí tomu věnovat tu pozornost, ve větších firmách na to jsou velký oddělení, v malých firmách ale to prostě dělají manažeři v povolané pozici a v záplavě operativních úkolů a problémů... na to nezbyvá tolik času, jo. [Poradenská firma]

„... je to otázka peněz, to říkám zcela otevřeně ze svého pohledu, protože zase to budu dávat, nebo si to promítat podle možností komory..., jestliže budou prostředky na to ... komora to dělala. Ale bylo to vždycky dáno tím, že zabezpečila na to předem finance ... a zájem o to byl velký...“ [Hospodářská komora]

3.2.11 Evropské modely

Samostatnou a specifickou oblastí tématu dalšího vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků je oblast zkušeností respondentů s modely dalšího vzdělávání ze zahraničí. K tomuto tématu obecně neměli respondenti z Moravskoslezského kraje příliš co říct. Výjimkou byl respondent zastupující vzdělávací organizaci, jenž chválil holandský systém dalšího vzdělávání.

Více podnětů měli respondenti po tom, co byli otázkou navedeni na jednotlivé metody dalšího vzdělávání. Těmi bylo síťování podniků, tedy tvorba miniklastrů na oborovém nebo regionálním základě, dále dlouhodobá spolupráce vzdělávací organizace či organizací s podnikem či podniky, dále fungování tzv. vnitrofiremních tutorů, kterými bývají často kmenoví pracovníci firmy případně

konzultující s nějakou vzdělávací organizací a v neposlední řadě metody dalšího vzdělávání využívající informační technologie. Jednotlivým podnikům k těmto typům modelu se budeme věnovat v následujících podkapitolách.

3.2.11.1 Miniklastry

Sítování, vytváření tzv. miniklastrů podniků, je fenomén, který se v Moravskoslezském kraji hojně vyskytuje. Respondenti, i když nebyli s to reprodukovat zkušenost s tímto typem sdružování podniků, a tedy ani se vyjádřit o jeho nosnosti, uváděli, že je jejich kraj krajem snad s největším množstvím klastrů v republice. Toto konstatování bylo potom některými doplněno nejistotou ohledně využívání klastrů i pro další vzdělávání, jinými – konkrétně reprezentanty školy a vzdělávací instituce – informací o vlastním členství v jednom z krajských klastrů.

Respondent zastupující školu uvedl aktivity, jimž se v rámci klastru věnuje. Škola dle jeho slov jiným členům nabízí a poskytuje školení, která jsou financována klastrem. Možnosti klastru, jak rozvíjet další vzdělávání, jsou tedy tímto respondentem bezesporu spatřovány.

„... takže myslím si, že tady třeba tu cluster, ty cluster tedy mají perspektivu, ...“ [Škola]

Stejně přesvědčení potom vyjadřuje i respondent zastupující vzdělávací instituci. Možnost, že by mohl ze své pracovní pozice k fungování klastrů pro další vzdělávání přispět, potom podmiňoval zjednodušením administrativních požadavků při takovém zapojení.

„Určitě jo, my jsme členy teda IT klastrů, tak tam jsme nabízeli, ale tam to bylo většinou to bylo nějak administrativně složitě. Ale určitě bychom mohli, kdyby to bylo jednodušší.“ [Vzdělávací organizace]

3.2.11.2 Spolupráce vzdělávací organizace/vzdělávacích organizací a firem

Nosnost této metody dalšího vzdělávání dotazovaní respondenti připouštějí. Zdůrazňují však významnou roli důvěry ve spolupráci organizací takového charakteru. Pakliže si však tyto instituce podle slov respondentů vyhovují, metoda dalšího vzdělávání je to dobrá. Reprezentant hospodářské komory připouští i ochotu tento model vzdělávání podporovat.

„Tak pokud si sednou a na obou stranách je jasná představa, vzdělávací agentura funguje dobře, tak to nějakou dobu určitě může fungovat a být přínosem, protože když znám tu firmu, víc o nich vím, tak dokážu porozumět některým věcem, ...“ [Poradenská firma]

„Je to taková zkušenost právě, že ta důvěra se buduje dlouhodobě, ... takže musíte si věřit.“ [Vzdělávací organizace]

„Já si myslím, že to není špatná metoda jo, protože pokud si oni ověří, že si vyhovují, tak oni se snadno domluví, ...“ [Hospodářská komora]

Spolupráci několika vzdělávacích organizací potom zprostředkovává respondent zastupující právě vzdělávací organizaci. Její význam rozhodně neprezentuje jako pomíjivý. Možnosti, jak využít tuto metodu, spatřuje i v rámci členství v Moravskoslezském paktu zaměstnanosti.

„Máme zkušenost určitě, ... jsme se vlastně spojili v tom projektu a bylo to celkem účinné a nezbytečné a výsledky stály za to. I v rámci Moravskoslezského paktu zaměstnanosti, o kterém jsem mluvil, tak jsou tam zapojené různé vzdělávací organizace, takže to si taky umím představit.“ [Vzdělávací organizace]

Praxe spolupráce školy a podniků jsou potom přirozeně připomínány respondenty právě ze školské instituce a ze školského odboru.

„... ta propojenost škol s firmami je docela veliká a řekla bych, že se pořád rozšiřuje. ... Funguje dobře. Určitě.“ [Kraj – Školský odbor]

Respondent zastupující oslovenou školu navíc zmiňuje i neúspěch snah oslovit a započít dlouhodobou spolupráci se stavebními firmami prostřednictvím svazu podnikatelů. Důvod toho, že se nabídka školy nesešla na druhé straně s nadšením, vidí respondent ve finanční nejistotě malých a středních firem ohledně vlastní budoucnosti.

„... já jsem jednal se svazem podnikatelů, ty se k tomu nemají, jo. ... se školama je to spíš taková náhodná spolupráce, občas někdo přijde nebo to, ale není to systematické, že by jsme tu měli třeba všechny stavební firmy a oni, oni si tady dali požadavek, že chtějí třeba proškolit něco a my jim ušijeme to školení na míru, zajistíme lektory, prostory a tak dále tak to se nepodařilo. Hm. Zkoušeli jsme to a nepodařilo se to. ... pro ty malé a střední, oni jako jejich argument je: ‚My nevíme, co bude za měsíc s náma.‘ Tak jako, proč budeme tady nějaké vzdělávání podporovat a účastnit se toho a ještě k tomu nemají žádnou, žádnou ekonomickou podporu tady ...“ [Škola]

3.2.11.3 Vnitrofiremní tutoři

K této metodě se respondenti vyjadřovali spíše okrajově. Těmi, kdo se na toto téma rozpovídali, byli představitelé vzdělávací organizace a poradenské firmy. Metodu vzdělávání zaměstnanců vnitrofiremními lektory považovali za přínosnou zejména z hlediska jeho úzkého napojení na praxi podniku. Vzdělávací organizace navíc přípravu vnitrofiremních tutorů sama nabízí a připomíná zájem firem o tento typ vzdělávání. V rámci středních podniků a zejména těch malých potom takový způsob vzdělávání zřejmě funguje spontánně, přirozeně.

„No, zase, jako pokud připraví kvalitní zaměstnance, ...tak je to ideální způsob, protože ten člověk má zkušenosti, které já vím, že je potřeba a dodává těm lidem informace a znalosti, které jsou potřebné. Kdežto ten člověk zvenku může být víc teoretický, například, jo, nebo ty věci nenaučí tak, jak jsme zvyklí ve firmě. [Poradenská firma]

„Když jste malá firma o deseti lidech, tak vás tam školí a cechuje šéf, nebo nějaký mistr, tam to probíhá přirozeně.“ [Vzdělávací organizace]

„... ono to možná i v těch podnicích malých funguje tak, že tam je prostě Franta Novák, kterej má zase tyhle ty zkušenosti a praxi a když přijde nový zaměstnanec, tak on se mu věnuje a zaškoluje ho, že. A nenazývají to ani tutorem, ani coachem, ani mentorem, ani interním lektorem, prostě je tam ten člověk a dělá se to tam intuitivně. [Poradenská firma]

3.2.11.4 Informační technologie

Využívání informačních technologií, zejména e-learningu, byla oblast, kterou respondenti hodnotili jako metodu přínosnou. Nikoli však všeobecně. Dle respondentů dochází k tomu, že jsou informační technologie využívány pro učení dovedností, jež nutně vyžadují osobní praktickou zkušenost, mezilidský kontakt. Využívání informačních technologií se tak jeví jako metoda nosná především doplňkově. Má-li být vzdělávací metodou základní, musí se jednat o nabývání znalostí teoretických, nikoli však praktických oborových a měkkých kompetencí.

„To se mně líbí určitě, určitě vím, že je to vyzkoušeno mnoha projekty... Samozřejmě e-learning není pro to praktické smontování jo, nebo tady tohle to.“ [Hospodářská komora]

„... e-learning je nástroj, který má své výhody, ale může být použitý pouze v něčem. ... Takže e-learning ano, užitečný nástroj to je, částečně se používá, ale je kolem toho víc humbuku, než přínosu.“ [Vzdělávací organizace]

„Je to levné, že, nestojí to čas, skoro ani peníze, jo, to znamená lidi nebo firmy to rádi... rádi jako používají a pokud se to dělá v oblasti těch tvrdých dovedností, nějaké ekonomické záležitosti, legislativa, nějaké procvičení prosím, ale v oblasti těch měkkých dovedností byt' jsem se s tím setkala u jednoho klienta, tak si myslím, že to je naprosto nevhodný postup.“ [Poradenská firma]

3.2.12 Shrnutí

Šetření respondenti se shodovali na velkém významu dalšího vzdělávání malých a středních podniků. Svoji stávající pozici vůči němu charakterizovali aktivitami vycházejícími z jejich legislativních kompetencí či firemního zaměření. Není divu, že je škála těchto aktivit velmi široká. Pohybuje se od zaštitování a poskytování rekvalifikací, přes poradenské, analytické, informační a vzdělávací služby až k činnosti vývoje nových produktů dalšího vzdělávání.

Zkušenost dotazovaných respondentů s dalším vzděláváním se potom odvíjí od praxe čerpání evropských fondů, která má na oblast vzdělávání dopad jak pozitivní (umožňuje vzdělávání i těm, kteří by na ně jinak finančně nedosáhli), tak negativní (vede k nekonceptnímu přeškolení zaměstnanců jen za účelem získat finanční prostředky). Samotná administrativní náročnost spojená se získáváním peněz z tohoto zdroje je poté jedním z důvodů nízké motivace zaměstnavatelů vytvářet svým zaměstnancům možnosti pro další vzdělávání. Stát totiž podle respondentů nedostatečně ekonomicky podporuje malé a střední podniky nejen v ohledu dalšího vzdělávání zaměstnanců. Podniky by podle respondentů mohly uvítat například daňové úlevy.

S ohledem na zmíněnou nekonceptnost či chybějící vize vývoje podniků malého a středního dosahu by měly být podniky více informovány o možnostech a přínosech pro podnikání pramenících z dalšího vzdělávání zaměstnanců. Konkrétní prostředek k šíření takové osvěty se potom odvíjí od cílové skupiny, k níž by měla informace směřovat. Obecně se však respondenti shodli na nosnosti předávání informací prostřednictvím osobních setkání v interaktivních diskusích mezi zainteresovanými. K organizaci takových setkání a ke zhoštění se role informačního prostředníka vyjádřil ochotu respondent zastupující hospodářskou komoru. V souvislosti s podporou systému dalšího vzdělávání potom představitelé ostatních institucí vyjadřovali ochotu pokračovat ve svých aktivitách a do budoucna spolupracovat a komunikovat s ostatními aktéry dalšího vzdělávání v případě, že ke spolupráci budou vyzváni.

Osvěty, opět ideálně formou osobního kontaktu, o možnostech a přínosech je podle informantů zapotřebí i v ohledu tématu standardizované kvalifikace. Ani vedení firem, ani zaměstnanci se totiž podle respondentů navzdory centrální propagaci Národní soustavy kvalifikací a Národní soustavy povolání s informacemi o nich neseťkalo.

Negativní důsledky čerpání evropských fondů se potom vztahují i k tématu kvality vzdělávacích kurzů, lektorů a organizací. Fondy totiž dle respondentů způsobily obrácení pozornosti od kvality k ceně vzdělávacích služeb. Způsobem, jímž by mohla být kvalitativní stránka vzdělávání zajištěna, je potom určitá forma certifikace kurzů.

O metodách dalšího vzdělávání využívaných v zahraničí se respondenti vyjadřovali většinou minimálně. Jako nosná pro další vzdělávání v malých a středních podnicích byla potom zhodnocena metoda klastrování. Ta je však v současné době podle respondentů v tomto ohledu využívána jen málo. Důvodem pak může být velká administrativní náročnost vzdělávání klastrů. Metoda spojování vzdělávacích institucí a firem taktéž byla považována za vhodnou, nicméně podmíněnou velkou vzájemnou důvěrou spolupracujících.

Jako stěžejní bod pro rozvoj systému dalšího vzdělávání je shledávána komunikace mezi zainteresovanými institucemi.

3.3 Olomoucký kraj

Analýza sebraných dat v Olomouckém kraji se neopírá pouze o doslovné přepisy rozhovorů. Respondent ze vzdělávací organizace odmítl dát souhlas s pořízením audio nahrávky. Rozhovor byl tedy zaznamenáván písemně ve formě strukturovaných poznámek, které si stakeholder v průběhu dotazování autorizoval. Tato skutečnost je důvodem, proč v analýze nejsou zahrnuté přímé citace.

3.3.1 Současná pozice vůči dalšímu vzdělávání

Současná pozice jednotlivých stakeholderů byla dána podle instituce, kterou zastupovali. Zástupce ze školského odboru na krajském úřadě popsal svou pozici skrze provozování škol. Snaží se zajistit, aby absolventi škol odpovídali poptávce na trhu práce.

„To znamená, že jsme zřizovatelem středních škol. A jako takoví, co se týká dalšího vztahu vůči těm firmám de facto připravujeme pracovní síly pro ten trh práce. Pokud se týká té přípravy pracovní síly pro trh práce, tak musíme říct, že Olomoucký kraj, na rozdíl od mnoha dalších krajů projednává a schvaluje strukturu a kapacitu oborů.“ [Kraj – školský odbor]

Hospodářská komora je dle informanta v pozici prostředníka mezi nabídkou a poptávkou. Snaží se díky různým zdrojům podporovat rozvoj dalšího vzdělávání, ale také celkově napomoci rozvoji kraji.

„...krajská komora tady plní takovou funkci, takového prostředníka. Snažíme se kromě těch evropských zdrojů, v rámci možností využít třeba i zdroje krajské, protože ten kraj by měl mít velký zájem na rozvoji regionu a pokud jde o podporu podnikání i o to by se měl starat, má to ve svém programovém prohlášení, tak si myslím, že by tam nějaká spolupráce mohla, měla být.“ [Hospodářská komora]

Olomoucký úřad práce se do dalšího vzdělávání zapojuje skrze projekty. Ty mu umožňují financovat různé vzdělávací kurzy pro malé a střední podniky. S takovými projekty má úřad práce dobrou zkušenost z minulosti a nyní je s praxí spokojen. Možnosti dalšího zapojení úřadu práce v dalším vzdělávání je prostřednictvím nových projektů. Podle stakeholdera je účast úřadu práce na dalším vzdělávání něčím nadstavbovým.

„V loňském roce byl spuštěn projekt „Vzdělávejte se pro růst“ a v rámci tady toho projektu my nabízíme firmám možnost, aby vzdělávaly svoje zaměstnance. A využívají toho především, jak ty menší tak ty střední firmy. A tento projekt navazuje na velice úspěšný projekt, který byl „Vzdělávejte se.“ [Úřad práce]

„Úloha úřadu práce je v podstatě daná. Co se týče těchto vzdělávacích aktivit a možností, to jsou věci přeče jenom, který jsou tak nad rámec.“ [Úřad práce]

Účast školy na dalším vzdělávání můžeme podle slov zástupce spatřovat v různých formách. Šetřená škola je velice aktivní: spolupracuje s firmami, realizuje projekty a účastní se diskuzí kolem dalšího vzdělávání.

„No tak, podívejte se, Vysoká škola logistiky v Přerově je technicky orientovaná škola, to znamená, že jako jediná v ČR, na Slovensku je jedna škola, která to taky dělá, se orientuje na logistiku jako systém řízení na různých stupních v rámci dodavatelsko-odběratelských vztahů.“ [Škola]

„Spoluúčast na řešení projektu s firmami, které řešíme, zapojení do klastru, do inkubátoru, samostatná nabídka zaměstnavatelů pro vzdělávání ad hoc kurzů v oblasti logistiky a příbuzných zaměření, spolupráce na diskuzích kolem toho, jak by měla ta spolupráce vypadat, to znamená na úrovni Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, s jinými resorty Ministerstvo průmyslu a obchodu.“ [Škola]

Vzdělávací organizace se zapojuje do dalšího vzdělávání v oblastech ekonomického vzdělávání. Patří podle slov zástupce mezi čtyři největší firmy v kraji. Nabídka organizace se orientuje především podle poptávky maloobchodníků. Poradenská firma se snaží poskytovat vzdělávací kurzy, které jsou aktuální (kurzy jako reakce na legislativní změny). Kromě toho se zapojuje do různých projektů, které napomáhají rozvíjet dalšího vzdělávání.

„Naše firma se snaží poskytovat služby, těm... ty malý většinou sem moc nechodí, takže většinou jsou to střední a větší firmy. Snažíme se jim poskytnout produkty, které jsou teď, řekněme aktuální, a které je v současné době trápí. ... Dále začíná projekt s Hospodářskou komorou „Otec a syn“, tzn. takováto generační výměna zkušeností, kde jsem vlastně garantem tohoto projektu.“ [Poradenská firma]

3.3.2 Postoj k významu dalšího vzdělávání

Všechny šetřené instituce jsou různými způsoby zapojeny do dalšího vzdělávání. Jejich postoj k významu dalšího vzdělávání je tím již předurčen. Vybraní zástupci stvrzují, že provádět další vzdělávání nad rámec povinných školení je více než potřebné. Vývoj technologických postupů je nezastavitelný, a pokud budou firmy chtít být konkurenceschopné, musí své zaměstnance dále vzdělávat.

„To určitě. To určitě, protože moje poznatky jsou a mám svojí zkušenost z několika postů, u kterých jsem pracoval, že zaměstnanec je jenom člověk, ale většina lidí i nás samotných zůstává prostě pasivních v této oblasti, a dneska jaksi vývoj i jde tak rychle dopředu, že je potřeba se nějakým způsobem s tím seznamovat.“ [Škola]

„Já si myslím, že to je základ. ... To prostě bez toho to nejde...“ [Poradenská firma]

3.3.3 Zkušenost

Zkušenosti respondentů se od sebe odlišují podle různorodosti pozic zastoupených institucí. Školský odbor na krajském úřadě se snaží jednat s podniky a zapojit je do dalšího vzdělávání. Také se snaží zajistit, aby absolventi škol odpovídali potřebám na trhu práce. Podle zjištěných informací od firem by se krajský úřad mohl rozhodnout, které obory bude více podporovat. Stejně výhodná je spolupráce mezi školou a podnikem, kdy podnik ve spolupráci se školou připraví pracovníka do své výroby. Škola mu dá teoretický základ a firma ho naučí praxi.

„Teďka jsme měli velké jednání se zástupci strojírenských firem. Jednáme o tom, aby i oni se nějakým způsobem zapojili do toho vzdělávání, protože tady byla jeden čas taková mylná představa, že je nějaký výrobní sektor a na druhé straně je školství a oni čekávají, že ten výstup bude takový, že vypadne, v uvozovkách, hotový řemeslník, hotový pracovník. Oni si dneska uvědomí, že ty lidské zdroje jsou opravdu kapitálem té firmy a že by opravdu do toho měli nějakým způsobem vstupovat.“ [Kraj – školský odbor]

Šetření stakeholderů z poradenské firmy a ze školy mají zkušenost s malým zájmem o další vzdělávání z řad zaměstnavatelů. Nabídka je podle nich až příliš veliká a konkurence mezi vzdělávacími organizacemi je nutí snižovat cenu na úkor kvality. Mají zkušenost, že firmy, které se účastní dalšího vzdělávání, vybírají nejlevnější kurzy s možností přizpůsobení si kurzu podle vlastních potřeb. Podle zástupce školy by si firmy měly vybírat akreditované kurzy, které jsou podle něho zárukou kvality. Často se stává, že firma, která se zúčastní nekvalitních kurzů, ztratí zájem o další vzdělávání. Podle stakeholdera z úřadu práce, by si firmy měly vybírat vzdělávací organizace, které jim zaručí potřebné výsledky.

„Osobně se domnívám, že zaměstnavatelé netouží po tom dalším vzdělávání, nicméně nedůvěřují té možnosti. ... ČR je prošípaná různými agenturami, různými vzdělávacími spolky, které soutěží ...“

myslím si, že tady společnost by měla více třeba tuto oblast skutečně směřovat těm vzdělávacím institucím, které mají akreditované studijní programy. Protože tam je asi záruka kvality." [Škola]

„Takže, začnu tou finanční náročností, prostě, pokud u nás požaduje vzdělávání, tak zaprvé chceme slevu ze slevy, takže český národ je slevový, tak prostě na prvním místě sleva. To je jedna část. Druhá část je, že ty firmy jsou náročnější v tom, že chtějí víc školení na míru. Chtějí, aby ta školení byla specifická pro ně." [Poradenská firma]

„To potom podle mě záleží na té firmě, jak je úspěšná, protože ona si volí tu firmu, která jí bude školit, takže ten vztah je mezi nimi a měly by si vybrat takovou firmu, se kterou budou spokojeni a která bude mít ty výsledky, který od nich očekává." [Úřad práce]

Problémy s financemi má i hospodářská komora, která se snaží vyjednávat s krajem ohledně financování svých projektů. Podle respondenta z hospodářské komory se setkávají s nedůvěrou ze strany kraje.

"My se snažíme občas z toho kraje nějaké peníze na nějaké věci vyrazit, že napíšeme projekty, připravíme nějakou obchodní misi, zahraniční nebo nějakou aktivitu. Ale ta vyjednávání s tím krajem jsou velmi složitá, protože oni mají prostě pocit, že to chceme pro sebe." [Hospodářská komora]

3.3.4 Motivace

Stakeholderi mají zkušenost s nezájmem o další vzdělávání, proto je potřeba zaměstnavatele motivovat. Zástupce školského odboru a zástupce vzdělávací organizace se domnívají, že by pomohla finanční motivace. Podle nich by to měl být stát, který by prostřednictvím daňových úlev a legislativních změn, podpořil účast na dalším vzdělávání. Podle zástupce vzdělávací organizace se zaměstnavatelé a ani sami zaměstnanci nebudou účastnit dalšího vzdělávání, pokud si budou muset náklady hradit sami.

„Čili to obnáší v sobě opatření finanční podpory, dál potom zákonných norem. To znamená vytvořit principy, aby získáním těchto vzdělávání ti lidé postoupili do určitých výhodnějších skupin. Upravit systém podpor, sociálních podpor, napojení motivačních prvků na sociální podpory, aby lidé nebyli radši doma. ... No a potom dál je velice malá podpora daňových úlev pro vzdělávací firmy." [Kraj – školský odbor]

Motivovat zaměstnavatele by podle zástupců hospodářské komory, školy a poradenské firmy bylo možné skrze osvětu. Je potřeba šířit informace o dalším vzdělávání a vysvětlit zaměstnavatelům přínos účasti jejich zaměstnanců v dalším vzdělávání. Zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že účast na dalším vzdělávání znamená přínos pro jejich firmy v podobě kvalitních pracovníků.

„No ono to ani moc nejde, zvýšit zájem zaměstnanců. Protože ti zaměstnanci můžou mít zájem, ale záleží to na těch zaměstnavatelích. To znamená, že musí být majitel té firmy přesvědčený o tom, že to má nějaký smysl." [Hospodářská komora]

„Způsobem uvědomění si jejich zaměstnavatelů, že je to nezbytně nutné." [Škola]

„Určitě ano, protože my se snažíme prezentovat a vlastně výhody vzdělávání, tak jak to tady vlastně vysvětlují, v rámci všech auditů, vysvětlovat, proč je důležité ty lidi rozvíjet a především, co je pro mě důležité, ty firmy by si měli uvědomit, že by měli využívat i zkušenosti těch starších." [Poradenská firma]

Zástupce úřadu práce by apeloval více na zaměstnance než na zaměstnavatele. Podle jeho názoru by se měl každý dále vzdělávat, aby byl lépe uplatnitelný na trhu práce. Účast na dalším vzdělávání zajišťuje lepší pozici a umožňuje přechod na lepší pracovní místo.

„Snažit se vzdělávat v něčem by mělo být především v zájmu toho konkrétního zaměstnance, jeho cílem by mělo být umět na sobě pracovat a vzdělávat se, aby dosahoval lepších hodnocení, lepších výsledků a dejme tomu se mu rozšířily další možnosti na trhu práce.“ [Úřad práce]

Respondenti ve svých odpovědích nejčastěji zmiňovali potřebu osvěty o dalším vzdělávání mezi zaměstnavateli i zaměstnanci. V následující otázce jsme se věnovali prostředkům, které by měly šířit informace o dalším vzdělávání a který je podle respondentů nevhodnější.

3.3.5 Prostředek vhodný pro šíření informací o DV

Prostředků k šíření informací je mnoho. Respondenti v Olomouckém kraji se neshodli na jednom nevhodnějším, ale nejčastěji byl v odpovědích zmiňován osobní kontakt a internet. Dobré zkušenosti s šířením informací skrze osobní kontakt má zástupce úřadu práce, který by dále osobní kontakt podpořil informačními letáky. Zástupce školy má s osobním kontaktem také dobrou zkušenost a dále by ji doplnil médii. Nabídka dalšího vzdělávání je široká a informací je spousta, zaměstnavatelé většinou informační emaily ihned po doručení smažou. Proto by respondenti volili osobní kontakt, kde se zaměstnavatel může zeptat na potřebné informace a nabízené vzdělávání vypadá seriózněji.

„Ten osobní kontakt je tady v tomto případě lepší, my máme s tím lepší zkušenosti, jako málokdo se nám ozval na základě nějaké inzerce, letáku, samozřejmě, že se snažíme to propagovat i jiným způsobem ale... bylo nutno, ty lidi aby si v rámci toho projektu vyšli do toho terénu a ty, ty firmy si našli sami a nabídli jim to.“ [Úřad práce]

„Tak víte, já osobně považuji vždycky za nevhodnější prostředek bezprostřední. To znamená z očí do očí. To znamená, že setkávat se s těmi zaměstnavateli. Na druhém místě je to zprostředkování potom určitě i formou takových těch populárně spíš médií, nebo podobně. A mě forma nenapadá, protože nějaké letáky a tak, to není vhodné.“ [Škola]

Internet jako nevhodnější prostředek k šíření informací o dalším vzdělávání označil zástupce poradenské firmy a vzdělávací organizace. Poradenská firma by také ráda k šíření informací využívala půdu hospodářské komory. Stakeholder ze vzdělávací organizace považuje internet za nejmocnější, protože v současné době lidé využívají prohlížeče k hledání veškerých informací. Hospodářská komora by volila prostředky podle cílové skupiny.

„Tak to je složitá otázka. Dnes se komunikuje jednoznačně elektronicky, mail, ale já tady nejsem úplně propagátor reklamních, jak bych to řekl... Spíš by to měla být možná role těch hospodářských komor. To znamená, aby tam bylo takové to poradenství.“ [Poradenská firma]

„Takové ty běžné kanály, jako reklamy, inzerce v novinách, televizi, rozhlase, takové běžné záležitosti. Nevím, jestli se dá vymyslet ještě něco odborného, jak jinak to k lidem dostat. Asi to chce u každé té záležitosti vytipovat si tu cílovou skupinu a zjistit si prostředky, které k ní dostanou nejlíp.“ [Hospodářská komora]

3.3.6 Podpora dalšího vzdělávání

V odpovědích respondentů byly zmíněny různé možnosti podpory a různí podporovatelé. Hospodářská komora se domnívá, že podpora by měla spočívat ve spolupráci všech institucí, které mají vliv na další vzdělávání. Zástupce z úřadu práce si na pozici podporovatele představuje hospodářskou komoru, se kterou se již v minulosti spolupodílel na podpoře dalšího vzdělávání. Respondent z poradenské firmy by podporu přenechal státním institucím, komorám a neziskovým organizacím. Stejně podle zástupce vzdělávací organizace by měl podporu zajistit stát, který má vliv na národní úroveň a vhodné nástroje.

"No jako ideální by bylo, kdyby to byla spolupráce všech. Jenomže ta dohoda je často složitá. Komora není ani veřejný, ani soukromý sektor, je někde mezi a myslím si, že na to má určité nástroje."
[Hospodářská komora]

"Tam si dokážu představit jednak užší spolupráci a jednak tedy, pokud by Úřad práce nebyl tím, kdo by, dejme tomu, působil na tady ty firmy menšího a středního rozsahu, tak potom ta hospodářská komora, ale jak, to se musíte zeptat jich." [Úřad práce]

"Mě napadá samozřejmě ministerstvu průmyslu, ministerstvo školství. Určitě úřady práce, kraj, záviselo by to na výkonnosti toho daného kraje, na problémech, které tam jsou. ... Já to podporuju, ale spíš by to měly dělat státní instituce, komory nebo neziskové organizace." [Poradenská firma]

Všechny instituce zastoupené v šetření se na podpoře dalšího vzdělávání podílejí. Jejich aktivity jsou zaměřeny na rozvoj dalšího vzdělávání. Školský odbor má podporu dalšího vzdělávání jako jednu z priorit. Úřad práce podporuje další vzdělávání různými projekty (např. „Vzdělávejte se pro růst“). Stakeholder ze školy by podpořil rozvoj dalšího vzdělávání propagací informací a předáváním informací.

"Tak, protože podpora toho dalšího vzdělávání a to je jedna za našich priorit. Ale tenhle Olomoucký kraj má opravdu, jak jsem říkal to střední školství a ten krajský úřad jako takový, jak jste se mě zeptala, jestli jsme připraveni třeba spolupracovat a dělat nějaký projekty." [Kraj – školský odbor]

"My tady toto můžeme podporovat tímto způsobem, jak jsem říkal, ale je to především o tom konkrétním zaměstnanci a taky co mu ta firma umožní." [Úřad práce]

"Šířením těchto názorů, těchto informací můžu přispět, případně pokud by byla námitka, zapojit se do nějakých struktur, tak nebudu váhat, protože si myslím, že své zkušenosti již mám z tohoto prostředí, i z toho drobného podnikání..." [Škola]

3.3.7 Možnosti rozvoje stavu dalšího vzdělávání

Možnosti rozvoje stavu dalšího vzdělávání ve své působnosti respondenti vidí. Stejně jako v předchozích otázkách jsou odpovědi různého typu podle pozice, kterou instituce v dalším vzdělávání zastává. Zástupce hospodářské komory vidí možnosti v národní i mezinárodní spolupráci s hospodářskými komorami. Úřad práce by se na rozvoji podílel prostřednictvím projektů, které v současné době končí, ale zapojení se do nových projektů se nebrání. Oba představitelé vidí možnosti institucí v projektech, jak na národní tak nadnárodní úrovni.

"Určitě. Ty možnosti tam určitě jsou... protože na některých projektech, které jsou třeba nadregionální nebo i mezinárodní spolupracujeme i s komorami z jiných krajů nebo i se zahraničními obchodními komorami a myslím si, že ten postup je tam podobný." [Hospodářská komora]

"Určitě ta myšlenka ze strany úřadu práce podílet se na nějakým dalším rozvoji a vzdělávání zaměstnanců ve firmách a pomoci jim tím překonávat různé problémy a zvyšovat kvalifikaci těch zaměstnanců, aby byli na tom trhu práce žádanější, tak určitě to ten smysl má. Jestli tenhle projekt bude potom pokračovat a na to navazovat nějaké další to dost dobře nedokážu posoudit, ale pravdou je to, že pokud se využívají ty finanční prostředky z fondu Evropské unie na tyto činnosti, tak v tom určitý pozitivum a smysl je, určitě." [Úřad práce]

Škola v Olomouckém kraji má své možnosti v rozšiřování a inovování současných kurzů. Obor, který vyučují, je stále v rozvoji a lidé pracující v tomto oboru se musí stále vzdělávat. Zástupce školy v tomto oboru vidí budoucnost a předpokládá, že bude potřeba více lidí s tímto vzděláním na trhu práce.

"Určitě. Určitě vidím, protože my jsme v oblasti logistiky a toho technického zaměření, o kterém jsem hovořil, které teď dynamicky roste. ... Ale tady když řeknu v těch technických poznatkách, tak skutečně"

roste nám dopravní systémy, zkvalitňují se cesty, vytváří se, nebo velký potaz se bere na udržitelný rozvoj životního prostředí a jenom otázku třeba dopravní infrastruktury měst." [Škola]

Školský odbor možnosti zapojení do dalšího vzdělávání vidí, přesto upozorňuje na fakt, že další vzdělávání je rozděleno do několika segmentů. Možnosti by tedy byly, ale větší problém zástupce spatřuje v nízkém procentu dospělých lidí zapojených do dalšího vzdělávání. Informant ze vzdělávací organizace doplňuje školský odbor o informaci, že musí dojít k osvětě, aby o další vzdělávání byl větší zájem. Možností zapojení do dalšího vzdělávání je mnoho, ale je podle jeho slov potřeba vytvořit lepší atmosféru okolo dalšího vzdělávání.

„No možnosti vidím v tom, že to je problém několika segmentů. Za prvé, ale nejdůležitější je to, aby lidé byli motivováni. K tomu prostě sebevzdělávání a v tom bohužel u nás jako v České republice jsme na tom hodně špatně. Myslím tím procentem zapojení dospělé populace do dalšího vzdělávání. My jsme zhruba na polovině účasti dospělých osob, než je obvyklé ve vyspělých státech Evropské unie. Na polovině procenta." [Kraj – školský odbor]

Možnosti poradenské firmy spočívají v plánování dalšího vzdělávání. Zapojila by se v zavádění systému dalšího vzdělávání pro jednotlivé firmy podle jejich potřeb. U větších firem takové plány většinou mají, větší problém je u malých a středních podniků.

„To znamená nějaké to nástupnictví, plánování, rozvoj talentů, tohle to už prostě v těch firmách není a pak se to většinou řeší horkou jehlou, rychle něco proškolme, nebo ještě lépe vezměme někoho zvenku hotového, což se hodně děje u těch malých a středních firem, někdy to není to nejšťastnější." [Poradenská firma]

3.3.8 Kvalita dalšího vzdělávání

Jedním z hlavních problémů dalšího vzdělávání v Olomouckém kraji jsou nekvalitní vzdělávací kurzy. Zástupce poradenské firmy se domnívá, že mnoho vzdělávacích kurzů je opsaných a lektor bez hlubších znalostí v oboru vede kurzy, na kterých pouze předčítá své poznámky.

„Já mám takový problém, ty projekty, co vidím, jsou všechny stejné, opsané. Vidím to i u svých kolegů, že tam přijde někdo, kdo má takovouhle složku. Lektor prostě odpovídá, hovoří o té složce. Nic víc nic míň." [Poradenská firma]

Stakeholder ze vzdělávací organizace je nespokojen s výběrovým řízením úřadu práce, který vybírá vzdělávací organizaci pro své rekvalifikační kurzy pouze podle ceny. Stakeholder nezná způsob, jakým by se dala porovnávat kvalita mezi vzdělávacími organizacemi. Ale ví o vzdělávacích firmách, které mají málo lektorů a často s nízkou odborností. Školský odbor, který je zapojen do dalšího vzdělávání skrze provozování škol, je přesvědčen o kvalitě škol a jejich nabízených vzdělávacích kurzů.

„Já si myslím, že to vzdělávání na středních školách je bezesporu kvalitní. Tam jsou opravdu odborníci. To vzdělávání kvalitní je." [Kraj – školský odbor]

Stejně tak i hospodářská komora dle svého zástupce zprostředkovává kvalitní kurzy. Dává si pozor při samotném výběru a po ukončení vzdělávacího kurzu kontroluje kvalitu dotazníkovým šetřením. Hospodářská komora se snaží připravovat kurzy tak, aby měly smysl hlavně pro firmy. Stejně jako hospodářská komora vybírá své dodavatele dalšího vzdělávání, by i zaměstnavatelé měli vybírat své vzdělávací organizace pro jejich kurzy. Podle zástupce úřadu práce nějaká kontrola poskytovatelů dalšího vzdělávání probíhá, ale je to spíše na samotných firmách a jejich výběru.

„Myslím si, že komory se tomu pečlivě věnujou, i výběru lektorů tak i tomu, aby ty firmy, o které se starají a jsou s nimi v bezprostředním kontaktu, tak aby ty firmy měly pocit, že ta Komora pro ně dělá

něco užitečného. Že když chce nějaké vzdělání zajistit, tak to není nic formálního, ale něco, co ty firmy potřebují, proto si to připraví a pak mají pocit, že to mělo smysl." [Hospodářská komora]

„Co se týče zajištění kvality tak jednak by to mělo být v zájmu zaměstnavatele, nebo každé té firmy, aby svým zaměstnancům poskytl kvalitní vzdělání. My to dozorujeme tím způsobem, že v podstatě kontrolujeme a dbáme na to, aby ty firmy, který si ta firma vybere na ty školení, splňovaly podmínky certifikace, akreditace a podobně. Takže pokud ta firma, která ty školení provádí, splňuje tyhle podmínky a má certifikaci, akreditaci a tady tyhle záležitosti, tak už to samo o sobě nějakým způsobem potvrzuje, že nějaká kvalita by tam být měla." [Úřad práce]

V kapitole, kterou jsme věnovali nejvhodnějšímu prostředku šíření informací o dalším vzdělávání, jsme zmínili osobní kontakt. Představitel školy má s tímto prostředkem velmi dobrou zkušenost a domnívá se, že kvalita se dá ověřit pomocí referencí účastníků. Pokud by si zaměstnavatelé zjistili reference, věděli by více informací o poskytovaných službách a na jejich základě by se mohli rozhodnout.

„Částečně už jsme na to narazili, já myslím, že referencemi. Že tím, aby prokazovali ti lektoři, ty instituce, které se tomu chtějí věnovat, skutečnými faktickými výsledky. A ty reference nemohou být jenom jaksi kvantitativně, a to řeknu zase konkrétně." [Škola]

3.3.9 Standardizovaná kvalifikace

Standardizované kvalifikace, které jsou nadefinované v národní soustavě kvalifikací, by měly být určitou zárukou kvality. Podle představitele školského odboru se do uznávání standardizovaných kvalifikací zapojily školy.

„Tady těm kvalifikacím říkáme profesní kvalifikace. A ta národní soustava kvalifikací má seznam sektorů. Strojírenství, kožedělník. Tam v tom mají úplné kvalifikace, ty jsou rozdělené na jednotlivé profesní kvalifikace. A školy si vypracovávají vzdělávací programy na ty jednotlivé profesní kvalifikace a nabízí je na trh práce." [Kraj – školský odbor]

Dotazovaná škola v Olomouckém kraji ale není zapojena. Jejím oborem je logistika a spíše provozuje vlastní vzdělávací kurzy podle poptávky firem. Ale pokud bychom podle zástupce školy chtěli dosáhnout většího zájmu o tyto standardizované kvalifikace, měli by být nějak finančně zvýhodněné oproti ostatním. Finanční motivaci zmínil i představitel úřadu práce. Zaměstnanci budou mít větší zájem o standardizované kvalifikace, pokud bude možnost nějakého zvýhodnění (finanční, kariéerní postup).

„Jak toho dosáhnout... Zase přes peníze. Protože naučili jsme se v tržním hospodářství a v dnešním světě jediné to, že pobídkou je pro nás stimul finanční. To znamená prostě pro zase určité funkce, pro určitý výkon povolání, pokud bude to někdo provádět jako zaměstnanec, tak musí být přiměřeně za to i oceněn." [Škola]

„Pokud budou vidět před sebou možnost nějakého kariéerního růstu a finančního zvýhodnění, když na sobě budu pracovat a budu se vzdělávat tak se mi to zúročí nějakou finanční výhodou, proti těm, kteří jaksi necítí potřebu, tak to je motivace. Poměrně velká a ten kariéerní postup určitě hraje taky velmi významnou roli." [Úřad práce]

Větší problém vidí hospodářská komora v tom, že je tato kvalifikace málo propagovaná. Zaměstnavatelé o ní mnoho nevědí, a tedy ani nemohou od svých zaměstnanců vyžadovat právě doklad splněné standardizované kvalifikace. Je třeba rozvíjet osvětu v těchto ohledech.

„Já si hlavně myslím, že mají málo informací. Oni o tom ani neví, myslím teďka ty firmy, i když se samozřejmě snažíme šířit osvětu, ale o tom, že Národní soustava kvalifikací a Národní soustava

povolání, my o tom víme, protože je to projekt na Hospodářské komoře. ... Já si myslím, že tomu chybí osvěta." [Hospodářská komora]

Nedostatek rozšířených informací potvrzuje i poradenská firma, která se pohybuje v dalším vzdělávání. Ani ona přesně neví, jak Národní soustava kvalifikací funguje a jak by se firma mohla zapojit do systému.

„Přiznám se, že v národní soustavě kvalifikací tuším, že se něco dělalo. Ale že bych s tím pracoval... Tak teď nejsem schopen odpovědět." [Poradenská firma]

3.3.10 Systém dalšího vzdělávání namísto jednorázových kurzů

Respondenti jsou zapojeni do dalšího vzdělávání, všichni se nějak podílejí na podpoře, propagaci, motivaci zaměstnavatelů i zaměstnanců, ale chybí jim systém. Zástupce školského odboru nás upozornil, že všichni mají k dispozici určitý dlouhodobý záměr, kde jsou nastavené priority.

„On existuje dlouhodobý záměr České republiky, ten zpracovává ministerstvo a na to navazují a jeho priority rozpracovávají jednotliví kraje tak, aby nevzniklo čtrnáct různých vzdělávacích soustav, aby to mělo určitou jednotnou linii." [Kraj – školský odbor]

Představitel vzdělávací firmy by byl rád, kdyby se stanovení systému chopil stát. Aby určil konkrétní potřeby a motivoval k účasti skrze daňové úlevy. Také podle představitele hospodářské komory by měl být nastaven systém. Nabídl možnost využití hospodářské komory k vytvoření systému, protože ona má možnost komunikovat se svými členy a zjistit aktuální potřebu zaměstnavatelů. Také by mohla zajišťovat informační servis a nabízet vzdělávací kurzy.

„Aby to mělo nějaký systém. A myslím si, že třeba cesta přes hospodářské komory má smysl proto, že každá komora se svými členskými i nečlenskými firmami pracuje, celoročně. ... Takže my jim můžeme zajišťovat informační servis, můžeme jim nabízet různé služby..." [Hospodářská komora]

V současné době si pouze větší firmy zavádějí vlastní systém dalšího vzdělávání. Podle představitele úřadu práce mají dobře zavedený systém v jedné velké firmě sídlící v jejich kraji, ale malé a střední podniky většinou žádný systém nemají a účastní se pouze jednorázových vzdělávacích kurzů. Potřebu jednorázových vzdělávacích kurzů nepopírá představitel poradenské firmy, ale měly by se týkat pouze aktuálních změn (např. legislativy).

„Vím, nebo tady máme blízko firmu Honeywell, která systematicky a cíleně svoje zaměstnance proškoluje a vzdělává nejenom v tom, že technologie se vyvíjejí a posunuje se to určitým směrem, tak je potřeba všechny ty novinky těm lidem dávat k dispozici, aby s tím uměli pracovat a neustrnuli někde. ... Co se týče těch menších, tak tam vím, že spousta těch firem posílá svoje zaměstnance na externí různé školení a kurzy, protože buď to ti zaměstnanci potřebují a to může být způsobeno, dejme tomu, změnou legislativy." [Úřad práce]

„Ty jednorázové akce by měly být zaměřeny na takové ty aktuální změny legislativy, tam je to jasný. Ale skutečně, u těch firem by měly být projekty víc vázány na ty firmy a ty firmy by měly mít dlouhodobější program." [Poradenská firma]

3.3.11 Evropské modely

V posledním okruhu otázek jsme se zaměstnavatelů dotazovali na jejich zkušenost s evropskými modely dalšího vzdělávání. V Olomouckém kraji většina respondentů s nimi neměla žádnou zkušenost. Pouze zástupce vzdělávací organizace si vzpomněl na model, který je využíván v jedné části Španělska. Ve Španělsku se na vzniku nových firem podílejí odborová centra, která jim pomáhají s

vytvořením nových míst. Předávají jim zkušenosti a začínající podnikatel získá základní know-how. Odbory si kladou jednu podmínku, a to, že ve své firmě musí zaměstnat některé odborové členy.

Po této otevřené otázce jsme se respondentů postupně dotázali na čtyři úspěšné metody dalšího vzdělávání, které jsou využívány v evropské praxi. Jednotlivým podnikům k těmto typům modelu se budeme věnovat v následujících podkapitolách.

3.3.11.1 Miniklastry

Miniklastry, neboli metoda síťování na regionálním či oborovém základě, není v Olomouckém kraji využívána. Představitel hospodářské komory si vzpomněl na klastr informačních technologií, který podle získaných informací funguje dobře. V ostatních případech síťování většinou došlo k přerušení spolupráce, protože mezi podniky stále přetrvává určitá míra konkurence. O konkurenci mezi firmami a o nefungujících klastrech v kraji mluvil i stakeholder ze vzdělávací organizace. Zastupitel poradenské firmy tvrdí, že klastry na Olomouckém kraji se neuplatnily a ani nevidí jejich smysl do budoucna.

„No fungují tady klastry. Funguje tady v Olomouckém kraji ITEKO, to je klastr informačních technologií. ... Klastry vznikly historicky v době, kdy byly vypracovány programy na podporu klastrů, takže se firmy v některých oborech pokusily dohodnout, ale upřímně řečeno, nejsem úplně přesvědčená o tom, že tohle je to nejlepší, protože je tam určitá konkurence.“ [Hospodářská komora]

„On tu byl klastr, ale myslím, že se to moc neuplatnilo.“ [Poradenská firma]

3.3.11.2 Spolupráce vzdělávací organizace/vzdělávacích organizací a firem

Druhá dotazovaná metoda dalšího vzdělávání spočívá v propojení jedné či více vzdělávacích organizací s firmou. Školský odbor tuto metodu podporuje, podle zástupce je to metoda nosná. Škola, která byla šetřena v Olomouckém kraji, se věnuje spolupráci s firmami. Jedná se ale spíše o kratší spolupráce. Vzdělávací organizace má zkušenost se spoluprací s vysokou školou. Většinou se jedná o krátké spolupráce, ale podle zástupce vzdělávací organizace je zkušenost dobrá.

„Takže jednou z našich priorit je, aby naše školy úzce spolupracovaly s těma zaměstnavatelem. Aby odborné praxe, odborný výcvik, jako všechno, probíhal u těch zaměstnavatelů. Takže v téhle oblasti samozřejmě ten zájem máme no...“ [Kraj – školský odbor]

„Tak. A tady máme velice dobrou zkušenost a praktickou zkušenost ... myslím, že to síťování je velice dobré a budeme v tom pokračovat. Protože to vidíme velice pozitivně a racionální využívání zkušeností...“ [Škola]

Poradenská firma má s touto metodou naopak špatnou zkušenost.

„Nevyužíváme, většinou jsme narazili, že většinou ta spolupráce, nebo když jsme s někým spolupracovali, tak člověk měl pocit, že dává hodně nebo že málo.“ [Poradenská firma]

3.3.11.3 Vnitrofiremní tutoři

Respondenti v Olomouckém kraji s touto metodou neměli žádnou zkušenost. Zastupitel hospodářské komory poznamenal, že velké firmy mají vlastní firemní lektory a v podstatě jsou to takoví vnitrofiremní tutoři. Ale v malých a středních firmách tato metoda nefunguje, s čímž souhlasí i stakeholder ze vzdělávací organizace.

„Nevím, jestli jim říkají zrovna tutoři, ale velké firmy určitě tuhle pozici v nějaké podobě prostě mají. ... Pokud jsou to úplně malé firmy, tak si myslím, že ten člověk se tam neuživí. Jako malá firma nemá

tolik zaměstnanců, aby je pokryl. Možná že by to mělo smysl jako pro několik firem společně." [Hospodářská komora]

3.3.11.4 Informační technologie

Informační technologie patřila mezi nejnámější evropské modely. Většina respondentů s tím má i vlastní zkušenost. Názory na e-learning se velice odlišují. Zástupce hospodářské komory se domnívá, že e-learning je pouhá formalita v dalším vzdělávání. Ale nepopírá, že může být i velmi dobře připravený a jeho přínos může mít vliv na rozvoj dalšího vzdělávání.

„No ten e-learning vím, že probíhá, ale hrozně moc firem na to nadává, že je to formalita. Asi záleží taky na kvalitě, jak je prostě připravený. Když to není uděláno jenom proto, aby byla čárka, že by e-learning.“ [Hospodářská komora]

Představitel úřadu práce ze své vlastní zkušenosti navrhuje, aby e-learning byl propojen i s jiným modelem dalšího vzdělávání.

„Já jsem se setkal osobně se všemi typy vzdělávání, ať prezenční, distanční, e-learningovej, každý ten způsob má svoje pro a proti. ... Takhle, co nám se osvědčovalo a co si dokážu představit, že by bylo nejvhodnější, tak je kombinace toho prezenčního a buď e-learningového a nebo dejme tomu toho distančního studia. V každém kurzu je pensum informací, který si ten člověk může nastudovat doma a nemusí sedět v učebně, ale potom vždycky je část, kdy je dobrý, aby ten posluchač nebo účastník toho kurzu měl možnost tady tyhle věci konzultovat s lektorem.“ [Úřad práce]

Poradenská firma nemá s touto metodou příliš dobré zkušenosti, ale podle představitele poradenské firmy je tato metoda vhodná pro individualisty, kteří raději studují doma. Přesto tuto metodu využívají ve svých kurzech, ale spíše jako doplnění výkladu lektora.

„Ale já jsem k tomu trochu pesimista, protože lidé nemají dostatek disciplíny, aby si to nastudovali. Protože předpokládám, že e-learning bude doplněn nějakou schůzkou, prostě, že ty informace si doplníme, prozkoušíme, jako že z toho uděláme praxi. ... Ten e-learning, oni to jenom načetli. Ale potom, když to má pochopit, a potom, i kdyby ten e-learning měl být doplněn o konkrétní, co jsem zase viděl, co člověk musí doplnit, tak opět je to individuální. To je pro individualisty. Já si spíš myslím, že bychom měli podporovat „teamovost“.“ [Poradenská firma]

Představitel vzdělávací organizace považuje informační technologie za moderní fenomén, který je vhodný pro doplnění výkladu lektora. Podle něho výhoda této metody spočívá, že klíč k otázkám se účastník dozví po ukončení cvičení.

3.3.12 Shrnutí

V Olomouckém kraji se stakeholderi shodovali na významu dalšího vzdělávání nad rámec povinných školení. Do dalšího vzdělávání by měly být zapojeny i malé a střední podniky v oborech výroby, stavebnictví, maloobchodu, řemeslných a komunálních služeb. Svoji stávající pozici vůči dalšímu vzdělávání charakterizovali aktivitami vycházejícími ze zastupovaných institucí. Jejich zapojení do dalšího vzdělávání je v různých formách. Účastní se realizace projektů, snaží se svými kurzy zlepšit kvalitu dalšího vzdělávání, šíří informace a motivují zaměstnavatele k účasti na dalším vzdělávání. Některé instituce mají zkušenosti se vznikem vzdělávacích programů, čímž také zlepšují dostupnost dalšího vzdělávání.

Zkušenost dotazovaných respondentů je většinou spojená s nezájmem ze strany zaměstnavatelů. Také zde byl zmíněn problém s kvalitou dalšího vzdělávání. Nabídka je příliš velká a zájem malý. Firmy

se většinou rozhodují podle ceny, která ale jde na úkor kvality vzdělávacích kurzů. Špatná zkušenost s dalším vzděláváním vede zaměstnavatele ještě k větší pasivitě. Je potřeba více motivovat zaměstnavatele k účasti na dalším vzdělávání. Stakeholdeři by zaměstnavatele motivovali finančně (např. daňové úlevy). Stejně tak vhodné by podle nich bylo motivovat zaměstnance. Motivace by také měla probíhat v podobě osvěty. Měly by se šířit informace o přínosu a potřebě dalšího vzdělávání. Vhodným prostředkem k šíření těchto informací je dle odpovědí respondentů osobní kontakt a internet. Dobré jsou také různé kombinace.

Hlavním podporovatelem dalšího vzdělávání by měl být stát, který by také měl rozvinout z jednorázových vzdělávacích kurzů systém dalšího vzdělávání. Někteří respondenti zmínili, že by se na podpoře měli podílet všechny instituce, které mají vliv na další vzdělávání. V Olomouckém kraji ale podporu nechávají spíše na státu. Podle představitelů jednotlivých institucí rozvoj dalšího vzdělávání propagují už aktivitami, do kterých jsou v současné době zapojeny. Příležitost pro rozvoj svých aktivit do budoucna určitě vidí. Většina z nich bude pokračovat ve stejné aktivitě, nebrání se případnému zapojení do dalších projektů a programů. Jsou ochotni spolupracovat do takové míry, která pro ně bude možná.

Standardizované kvalifikace nejsou v Olomouckém kraji příliš známé. Byl zde projeven zájem o větší propagaci. V současné době firmy o této možnosti příliš nevědí a nevyužívají ji. Ale i některé instituce zabývající se dalším vzděláváním nemají dostatečné informace a neví, jak by se mohly zapojit. Standardizované kvalifikace by měly zaručovat kvalitu získané certifikace. Právě s kvalitní nabídkou kurzů v Olomouckém kraji je problém. Představitelé institucí poukázali na své metody ověřování kvality a apelovali na firmy, aby si kvalitu nabízených kurzů prověřily. Vhodnou metodou k ověření solidnosti nabídky mohou být osobní reference.

O evropských modelech dalšího vzdělávání se respondenti vyjadřovali většinou minimálně. Reagovali až na námi zmíněné modely. Tvorba miniklastrů v kraji nefunguje z důvodu rivality a konkurence mezi podniky. Druhá metoda, která spočívá ve spolupráci vzdělávacích organizací s podniky, je v kraji více využívána. Tuto metodu pokládají stakeholdeři jako přínosnou pro obě strany a pokud to bude možné, rozšíření metody podpoří. Někteří z nich mají velmi dobrou zkušenost s touto metodou. Metoda vnitrofiremních tutorů v kraji není známa. Poslední zmiňovaná metoda informačních technologií, tzv. e-learning, je považována za doplňkovou metodu dalšího vzdělávání. Je vhodná ke kombinaci s dalšími metodami (např. lekce s lektorem).

3.4 Plzeňský kraj

Na tomto místě je zapotřebí připomenout, že se analýza tohoto kraje se neopírala výhradně o doslovné přepisy rozhovorů. Jeden z respondentů byl dotazován formou písemnou – prostřednictvím emailové komunikace, další z respondentů tohoto kraje nesouhlasil s nahráváním rozhovoru, a tak byl rozhovor zaznamenáván písemně ve formě strukturovaných poznámek. Tyto skutečnosti jsou důvodem menšího množství citací využívaných v analýze tohoto kraje.

3.4.1 Současná pozice vůči dalšímu vzdělávání

Ani množství aktivit v rámci oblasti dalšího vzdělávání vybraných institucí v Plzeňském kraji není zanedbatelné.

Jak uvedl respondent z úřadu práce, poskytuje tento úřad svým žadatelům rekvalifikační kurzy. Mezi jeho činnosti v rámci dalšího vzdělávání lze též zahrnout vedení tzv. Informačního poradenského střediska pro volbu povolání. To je sice zaměřené především na žáky škol, nicméně je k dispozici i dospělým, kteří si chtějí doplnit nějaký druh kvalifikace.

„... součástí toho jsou rekvalifikace. ...A další součástí naší činnosti je takzvané Informační poradenské středisko pro volbu povolání... A v rámci toho poradenství i třeba možnosti doplnění kvalifikace už dospělých, kteří ji mají nevhodnou.“ [Úřad práce]

Školský odbor potom, jak vyplývá z jeho kompetencí, podporuje školy nabízející rekvalifikace a pomáhá se získáváním certifikací.

Respondent z oslovené školy aktivity, jež tato instituce v rámci dalšího vzdělávání vykazuje, shrnul do výčtu: realizace univerzity třetího věku, poskytování kurzů pro veřejnost, poskytování kurzů pro zaměstnance vlastní, ale i zaměstnance firem. Škola též nabízí poradenské služby a kurzy využívající pro vzdělávání informační technologie.

Oslovená poradenská firma potom podle svého představitele realizuje „asistent centra“, jejichž cílem je rozvoj dospělých obecně. Tato aktivita se pak zaměřuje zejména na pozice vyššího managementu.

„Poté máme ještě takovou divizi, right management, který dělá zase ... ty asistent centra i rozvoj, rozvoj lidí, ale zase většinou jsou to nějaké vyšší pozice.“ [Poradenská firma]

Nejširší škálu aktivit v oblasti dalšího vzdělávání ze všech šetřených institucí v tomto kraji nabízí zřejmě oslovená vzdělávací organizace. Vypovídá o tom i reakce jejího představitele, jenž aby nemusel všechny tyto činnosti jmenovat, raději při rozhovoru předal tazateli katalog služeb této firmy. Z něj lze vyčíst, že firma nabízí kurzy učící komunikační a vyjednávací dovednosti, dále dovednosti prezentační, ekonomické, dovednosti budování a řízení týmu lidí, dovednosti marketingové komunikace, dovednosti projektového řízení. Firma dále nabízí kurzy zaměřující se na osobnostní rozvoj účastníků.

Respondent zastupující hospodářkou komoru hovořil o aktivitách této instituce v rámci vzdělávání, které se spíše než na dospělé zaměřují na žáky středních odborných škol. Účelem jednoho takového projektu je zvýšení popularity technických oborů středních odborných škol. Druhý z připravovaných projektů se potom zaměřuje po vzoru Německa na zajištění uskutečňování praxe učňů přímo v podnicích.

3.4.2 Postoj k významu dalšího vzdělávání a zkušenosti s jeho poskytováním a efektivitou

Postoj respondentů k významu dalšího vzdělávání byl jednotný. Další vzdělávání je podle nich důležité, a jak v rovině podnikové, tak zaměstnanecké. Další vzdělávání umožňuje firemní rozvoj k vyšší konkurenceschopnosti a produktivitě a stejně tak přispívá k rozvoji zaměstnanců, ať už v ohledu jeho osobnosti či atraktivity pro trh práce.

Jako základní východisko při zprostředkovávání zkušenosti či informací o efektivitě poskytování dalšího vzdělávání se v rozhovorech objevovalo konstatování neutěšeného stavu vzdělávací soustavy a jejích výstupů. Jeden z jeho důsledků spočívá podle respondenta zastupujícího vzdělávací organizaci v absenci průřezových znalostí napříč obory, další potom podle respondentů jiných v nedostatečném množství kvalitních, fundovaných technických praktiků. Druhý z důsledků byl potom vyjádřen i reprezentantem školy, který za hlavní problém považuje vzdělávání lidí v oborech neadekvátních potřebám trhu práce.

„Já považuju za největší problém obecně jako by to vzdělávání jako to preliminární, to považuju za největší problém, že skutečně ten produkt, který vystupuje, je nepoužitelný pro firmy, takže jsou ty zaměstnanci potenciálně špatně zaměstnatelní, ...“ [Škola]

Vyhráno však podle rozhovorů s respondenty není ani tehdy, když absolventi technických oborů své vzdělání v rámci vzdělávací soustavy dokončí. Podle slov respondenta ze školského odboru se totiž vše odvíjí od ochoty podniků doškolovat, či vůbec zaškolovat čerstvé absolventy technických oborů. To

potom dokládá i vyjádření respondenta zastupujícího vzdělávací organizaci, že firmám je téměř cizí pojem *celoživotní vzdělávání* a že nerozeznávají mezi znalostmi a dovednostmi.

V rozhovorech bylo obecně zmiňováno, že podniky, především tedy v šetření sledované malé a střední, nechtějí platit další vzdělávání svých zaměstnanců z vlastních zdrojů. Pakliže o ně zájem mají, čerpají pro tento účel dotace. Možnost jejich čerpání však nelze vnímat jako veskrze pozitivní. Jak zmiňuje respondent zastupující vzdělávací organizaci, rozboural vstup evropských fondů trh natolik, že jsou zaměstnavatelé ochotni zajišťovat pro své zaměstnance i vzdělání nekvalitní jen proto, aby za ně nemuseli sami platit. I z toho důvodu mohou být potom kurzy vnímány zaměstnanými jako „nutné zlo“, v důsledku čehož jsou potom vůči vzdělávacím aktivitám pasivně rezistentní.

Financování dalšího vzdělávání prostřednictvím grantů vede též k problému dlouhé pauzy mezi podáním žádosti o grant a samotnou realizací. Tato pauza může trvat až půl druhého roku nebo roky dva. Důsledkem toho je stav, kdy jsou pracovníci vzdělávání i přesto, že v podniku za uplynulou dobu došlo v podniku ke změně podmínek.

Vzdělávání má potom podle stejného z respondentů takové výsledky, jaké má zadání. Znamená to například, že pakliže podnik udělá špatnou nebo vůbec žádnou analýzu potřeb svých zaměstnanců, nemůže výsledky vzdělávání měřit a zjišťovat jeho užitek.

3.4.3 Kvalita dalšího vzdělávání

Jak bylo uvedeno v předchozí kapitole, hraje v rámci úrovně kvality dalšího vzdělávání velkou roli vstup evropských fondů na trh. Kvalita, která podle respondenta zastupujícího vzdělávací organizaci zajímá samoplátce dalšího vzdělávání, jichž nijak nepřibývá, přestala hrát i v souvislosti se vznikem možnosti čerpat evropské finance prim. Na prvním místě žebříčku důležitosti se místo kvality objevila cena. Dumpingová cena ve výběrových řízeních dává šanci nekvalitním vzdělávacím institucím.

Pakliže dochází po skončení vzdělávacích kurzů k nějakému hodnocení, je v něm věnována pozornost zejména spokojenosti s kurzem. Ta však neznamená totéž, co jeho přínos, užitek, naplnění požadovaného cíle.

Dle jedněch respondentů je měřítko kvality dalšího vzdělávání zajištěno akreditacemi z ministerstev a certifikacemi, či dlouhodobým působením vzdělávací instituce s dobrými referencemi na trhu.

„No tak kvalita je zaručená většinou nebo dá se teda zaručit tím, že se zvolí kurz, který je akreditovaný příslušným orgánem – Ministerstvo práce nebo Ministerstvo školství – to jsou nejčastější. No anebo jsou to potom různé školení, které jsou na základě nějakých vyhlášek, takže tam jsou zase různé certifikáty.“ [Úřad práce]

„...aby ... ta firma, která to bude dodávat ..., tak měla dobré reference, byla dlouhodobě na trhu a aby to nebylo to nejlevnější samozřejmě, protože to kolikrát je... Opravdu asi ty reference, zkušenosti třeba některých firem z toho regionu, které ví, jak ta firma funguje a tak...“ [Poradenská firma]

Dle jiných respondentů nástroj měření kvality pro objednatele chybí. Potenciál v tomto ohledu však respondenti spatřují v tzv. hvězdičkování, tedy ratingu, který nabízí projekt Koncept.

„... budou dělat certifikace vzdělávacích institucí jo, tak ať tohle klidně udělají, zcertifikujou je, napíšu, že bod jedna jedna hvězdička znamená firma umí tohle, dvojka znamená – umí tohle, trojka znamená umí tohle, čtyřka tohle pětka tohle, ...“ [Škola]

„... chtějí v podstatě udělat jako by hvězdičkování vlastně těch poskytovatelů, jo, čili bez toho, že by tohle bude vlastně odbornej garant, kterej vlastně bude jako by nezávisle ohodnocovat vlastně úroveň těch vzdělávacích programů a toho tak to nevidím na zlepšení.“ [Hospodářská komora]

3.4.4 Možnosti rozvoje stavu dalšího vzdělávání, jeho systematicčnost

Podle respondenta zastupujícího vzdělávací organizaci je dlouhodobě udržitelné vzdělávání jen takové, které je systematické. Tento systém by potom měl vzejít zevnitř od podniků, které si musejí uvědomit důležitost a potřebu celoživotního učení, nikoli jej implementovat zvenku. V rámci podniků je též zapotřebí analyzovat stávající úroveň zaměstnance a znát jeho profesní cílový stav, k němuž má být veden a k němuž má dojít. Bez analýzy potřeb totiž podle tohoto respondenta nemůže podnik „vyléčit“ své nemoci, stejně jako lékař nevléčí pacienta bez toho, aby určit jeho diagnózu. Při takové identifikaci potřeb by měla sehrát vzdělávací organizace roli poradce a pomoci podniku správně diagnostikovat jeho problém a navrhnout mu efektivní řešení.

Zajištění systematicčnosti dalšího vzdělávání by potom prospělo, aby se s příchodem každého nového ministra školství neměnila koncepce.

Rozvoji stavu dalšího vzdělávání by podle respondentů prospělo napojení přímo na firmy, na podnikovou praxi.

„... takže v podstatě ty firmy by mohly poskytovat to jednak středním školám učilištím ty vysoce moderní tuhle ty programy, ale dávat k dispozici i na to přeškolování, doškolování a další vzdělávání tuhle těch lidí, čili není tady úplně řešením podle mě investovat do modernizace školních dílen, ... – Takže propojení školních pracovišť... – ...jednoznačně s firmami.“ [Hospodářská komora]

Za způsob ustavení systému dalšího vzdělávání je potom některými z respondentů spatřována realizace stávajících, ale i proběhnuvších projektů. Informant zastupující vzdělávací organizaci pro tyto potřeby vidí jako ideální obnovit projekt Podpora individuálního vzdělávání občanů (P. I. V. O.), který byl stopnut bývalým ministrem školství Dobešem. Tento projekt podle respondenta poskytoval peníze na nákup libovolného kurzu, a to rychle a decentralizovanou formou.

Další respondent, zastupující školský odbor, spatřuje potenciál pro vytvoření systému dalšího vzdělávání v projektech UNIV 2 Kraje a v dílčích a úplných kvalifikacích, tedy v Národní soustavě kvalifikací a Národní soustavě povolání. Této formě standardizované kvalifikace a zájmu o ni ze směru zaměstnanců a zaměstnavatelů se, mimo jiné, věnuje následující podkapitola.

3.4.5 Standardizovaná kvalifikace a způsob šíření informací o dalším vzdělávání

K tématu standardizované kvalifikace se respondenti vyjadřovali slovy, že pro zvýšení míry využívání Národní soustavy kvalifikací a Národní soustavy povolání by musely mít podniky pocit, že jsou pro ně tyto soustavy užitečné. Až tohoto pocitu nabydou, začnou podle reprezentanta vzdělávací organizace standardizovanou kvalifikaci využívat.

Problémem zmiňovaným respondenty v souvislosti s otázkou po prostředcích ke zvýšení zájmu o tento typ kvalifikace je pak špatná informovanost o jejích výhodách a přínosech. Podle představitelky úřadu práce sice určitá forma informační kampaně o NSK proběhla, nicméně ta širokou veřejnost nijak neoslovila, nezasáhla.

„A co se týče Národní soustavy kvalifikací – ta informovanost nějakým způsobem proběhla, ale myslím si, že to tu širokou veřejnost zas neoslovilo zatím tolik, jak by třeba mělo.“ [Úřad práce]

Volba vhodného prostředku k šíření informací o dalším vzdělávání je podle respondenta zastupujícího vzdělávací organizaci odvozena od toho, co a především komu, chce informační kampaní něco sdělit. Bez definování cílové populace lze tedy vhodnost prostředku těžko určit.

Pakliže bychom se bavili o způsobu šíření informací o Národní soustavě kvalifikací, spočívá podle respondenta z poradenské firmy tato úloha na bedrech úřadů práce.

Jako prostředek vhodný k šíření osvěty o potřebě dalšího vzdělávání a možnostech absolvování konkrétních kurzů je potom respondenty uváděna osobní komunikace. Ta je podle respondentů z poradenské firmy a školy ideálním způsobem, jak, především na konferencích, komunikovat s personalisty.

Reprezentant hospodářské komory však významnou roli osobní komunikace spatřuje i v oblasti působení na řadové zaměstnance či uchazeče o zaměstnání. Na základě zkušenosti s dobrými výsledky s prezentacemi učňů o technických oborech pro žáky posledního ročníku základní školy vidí možnost využití této metody i u absolventů nějakého kurzu v rámci dalšího vzdělávání. Tito absolventi by dalším zájemcům o kurz prezentovali svou zkušenost s průběhem vzdělávání a s využitím zde nabytých dovedností či znalostí. Tímto způsobem by se potom podle tohoto respondenta dala šířit důvěra v daný projekt.

„Takže zrovna tak tohle by byla metoda, kdy by bylo dobře vzít vlastně už absolventy toho dalšího vzdělávání, ty v podstatě vzít s sebou v podstatě na diskuze, aby vlastně řekli, jak tomu oni přistupovali a kde dneska jsou, jo čili vlastně nějaký systém back-best-practis těch příkladů, ...“
[Hospodářská komora]

Vedle osobního setkání je podle zástupce hospodářské komory dobrým způsobem, jak informovat firmy o potřebě dalšího vzdělávání a o běžících projektech, do nichž je možno se zapojit, prostředek přímé emailové komunikace. Problémem však zůstává skutečnost, že hospodářská komora disponuje pouze kontakty na své členy a nemá k dispozici seznam aktivních živnostníků.

„Jednoznačně internet a formou direct mailu, takže je potřeba mít informace o skladbě vlastně profesí a to je velký problém. Hospodářská komora je subjekt, v kterém je nepovinný členství a pokud není členem, ... tak o ní vlastně nemůžeme získat relevantní údaje, takže nemůžeme ani je v podstatě direct mailem poslat, ...“ [Hospodářská komora]

Podle reprezentanta školy je mimo osobní kontakt dobrým prostředkem pro šíření informací o kvalitě vzdělávacích institucí a tématech týkajících se dalšího vzdělávání obecně jejich vyvěšení na webovém portálu příslušné instituce zapojené do dalšího vzdělávání.

„... tohle to i by klidně mohla vzniknout specializovaná webová stránka pod MŠMT, že jo kde budou ty firmy všechny navěšený, ... vznikla instituce AIVD, která se má starat o propagaci celoživotního vzdělávání, tak klidně, ať je to i na těchhle webových stránkách, jo... V podstatě je to jediná cesta, jinak dělat katalogy, taky je to možný, ale nevím, nevím, jestli by to k něčemu bylo, ...“ [Škola]

3.4.6 Motivace k dalšímu vzdělávání

Hovoříme-li o zvyšování motivace k dalšímu vzdělávání, je podle respondenta zastupujícího vzdělávací organizaci potřeba zaměřit se na vedení podniku a personalisty. Tito aktéři jsou podle něj klíčem ke zvýšenému zájmu zaměstnanců o další vzdělávání – mají rozhodovací pravomoc, a v ideálním případě vidí výsledný efekt vzdělávání. Důležité ale je, aby měla firma na vzdělávání svých zaměstnanců peníze. Pakliže je nemá, vytvoří projekt a požádá o finance z fondu. Tím se však vracíme k již probranému tématu kvalitě a ceny vzdělávacích služeb.

Respondenti zmiňovali dva způsoby, jež přispívají ke zvýšení účasti na dalším vzdělávání. Prvním z nich je výše rozebíraná osvěta. Druhým z nich potom finanční či administrativní podpora. Formám druhého z těchto způsobů se věnuje následující podkapitola.

3.4.7 Podpora dalšího vzdělávání

Téma podpory dalšího vzdělávání je tématem tohoto kraje největším.

Respondent z poradenské firmy v něm vidí významnou roli státu, který by měl firmy v dalším vzdělávání podporovat ve formě dotací. Podpora, která by podle něj mohla přijít ze strany instituce, kterou zastupuje, pak spočívá v možnosti stát se jakousi komunikační platformou využívající své kontakty na personalisty firem za účelem organizace diskusních setkání na téma vzdělávání zaměstnanců. V šíření informací o dalším vzdělávání směrem k malým a středním podnikům potom vidí způsob vlastní podpory i respondent zastupující školský odbor.

„... kdyžtak pokud by něco takového se chystalo, můžu tady samozřejmě pomoci s nějakým zprostředkováním informací. ...když to řeknu platformu pro nějakou komunikaci s těmi firmami, tak tam se dokážu představit nějaké šíření informací, protože my máme kontakty na vlastně personalisty, třeba manažery, ...tak pokud tam bude nějaký prostor jako časový, tak určitě v tomhle se rádi budeme angažovat.“ [Poradenská firma]

Poskytovat kvalitně vzdělávací služby a mít dobré reference. To je forma podpory, kterou podle svého, v rámci šetření dotazovaného, představitel může nabídnout školská vzdělávací instituce. Další způsob, jak podporovat další vzdělávání potom podle něj představuje snížení administrativní náročnosti při realizaci projektů, jejichž cílem je vzdělávat.

„... ta firma pak řekne, já když požádám na dva na tři roky o dva miliony, tak mi to nic nepřinese akorát administrativu, víc papírů, já říkám, ale hoši to elektronicky tak zase tím můžete zase objednávat mzdu těm, co se účastní zase toho školení a no, ale oni říkají, to je hrozně pracný jo,... Ale jako jsou to dobré myšlenky, ale ta realizace potom v té firmě je trochu komplikovanější než to na tom papíru, nebo na tom zákonu...“ [Škola]

Respondent zastupující úřad práce vidí jako hlavního aktéra v oblasti podpory dalšího vzdělávání stát. Podpora by od něj měla přicházet ve formě finanční, konkrétně prostřednictvím úlev na daních, refundace mzdy či usměrňování daní. Do podpory by se měly zapojit ale i samotné podniky, které by měly přestat žádat jen takové pracovníky, které již není třeba do praxe zaškolené a dále vzdělávat.

„Myslím si, že hodně velkou roli v tom hraje ten stát, že pokud by tam byly nějaké úlevy, ..., které by vlastně i usnadnily těm firmám, aby mohly ty své pracovníky posílat. Ať už by to byla třeba refundace mzdy. ...odvádět do nějakého fondu vzdělávání, povinně prostě z odvodu těch firem – nějaká část by šla na to vzdělávání a oni by si z toho mohli vyčerpat nějaký ten podíl. Anebo ano, pošleme pracovníky, vyškolí se a pak budeme mít třeba nějakou úlevu na daních.“ [Úřad práce]

Možnosti podpory dalšího vzdělávání ze strany úřadu práce potom spočívají v podpoře uchazečů o zaměstnání v podobě poskytování rekvalifikací a poradenských služeb.

Respondent zastupující hospodářskou komoru považuje za hlavní aktéry podpory dalšího vzdělávání zaměstnavatele; úřady práce; Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR; Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, kdy u tohoto aktéra vidí podporu spíše jako kontraproduktivní prvek; a vzhledem k rozhodnutí o vyšší míře centralizace a snížení množství financí pro regiony i politická reprezentace z Ministerstva financí ČR. K podpoře by mělo podle tohoto respondenta docházet v podobě usměrňování daní.

Možnosti podpory dalšího vzdělávání ze strany komory potom podmiňuje ustanovením pozice hospodářské komory jako „skutečného“ reprezentanta zaměstnavatelů – podobně, jako to můžeme vidět například v Německu či v Rakousku. V takovém případě respondent vidí jako nejlepší způsob podpory dalšího vzdělávání tzv. trojsložkové financování – financování státem, kraji či regiony a v neposlední řadě zaměstnavateli, kteří by tak činili prostřednictvím členských příspěvků v hospodářské komoře.

„... pokud by Hospodářská komora ... byla skutečně jako by povinná byl to skutečně reprezentant zaměstnavatelů, takovej jako je v Německu a Rakousku, tak potom bych se vůbec nebránil tomu, aby vzdělávání a jako i to další bylo v podstatě trojsložkově financovatelný. ... jedna část by byla financována ze státního rozpočtu, jedna část z regionálních peněz ... třetina vlastně od zaměstnavatele a ty zaměstnavatelé by v podstatě tu třetinu financovali z výběru vlastně z povinných příspěvků, z povinného členství ...“ [Hospodářská komora]

Před tím, než na tuto inspiraci zahraniční praxí dalšího vzdělávání navážeme podkapitolou věnující se vzdělávání ve formách evropských metod, uvedeme, jak se k podpoře dalšího vzdělávání staví respondent zastupující vzdělávací organizaci.

Ten připomíná, že vzdělávat zaměstnance v malých a středních podnicích je oproti vzdělávání zaměstnanců v podnicích velkých o mnoho nákladnější. Podporovat další vzdělávání malých a středních podniků by proto měla nějaká instituce, která je schopna zajistit pravidelný penězovod – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy by se nemělo o oblast dalšího vzdělávání prát s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Pakliže by existovalo Ministerstvo vzdělávání ČR, měla by to být právě tato instituce, kdo by podporu dalšího vzdělávání měl zabezpečovat. Formou této finanční podpory by měly být daňové úlevy pro podniky, které vzdělávají své zaměstnance, nicméně by pro využívání těchto úlev měla existovat pevně stanovená pravidla. Jak potom na základě zkušenosti s projektem Vzdělávejte se! respondent dokládá, není to centralizace, ale delegace finanční podpory na místní úřady, která dalšímu vzdělávání prospívá.

3.4.8 Evropské modely

V rámci tématu evropské praxe v oblasti dalšího vzdělávání, vyjadřoval respondent zastupující vzdělávací organizaci své přesvědčení o tom, že všechny zahraniční projekty jsou lepší než ty české. Následně pak odkazoval na rychlost komunikace mezi zainteresovanými institucemi, která v zahraničí není zatěžkávána například v Česku běžnou praxí nezvedání telefonů, využívání 30 dní na poskytnutí odpovědi.

Další pozitivní příklad zahraniční praxe dalšího vzdělávání vyšel z úst reprezentanta úřadu práce, kdy hovořil o dlouhodobém charakteru vzdělávání zaměstnanců v zahraničí, který se odlišuje od české praxe vzdělávat jednorázově. Za nosný prostředek ke vzdělávání považuje též fungování velkých rekvalifikačních center.

„Oni mají třeba velká rekvalifikační střediska. Kde je soustředěno, už je to obdoba školy, tam prostě je od obráběčů, přes truhláře, zedníky, kuchaře. Ti lidé tam vstoupí, můžou si na začátku takzvanou ochutnávku vyzkoušet, co by se jim líbilo, pak si vyberou a pak se tam třeba rok vzdělávají.“ [Úřad práce]

Duální vzdělávání v Německu a v Rakousku, německá praxe trojsložkového financování dalšího vzdělávání a zákonná odpovědnost hospodářských komor se všemi adekvátními kompetencemi za akademie dalšího vzdělávání. To jsou příklady, které, jak vyplývá již z předchozích řádků, považuje za nosné představitel hospodářské komory.

3.4.8.1 Miniklastry

Metoda síťování, čili vytváření minisklastrů podniků malého a středního dosahu na oborovém nebo regionálním základě, je metoda, s níž se na území Plzeňského kraje je možné setkat.

Zatímco respondent zastupující vzdělávací organizaci má ze v Čechách založených miniklastrů dojem jakési umělosti, jeví se respondentovi zastupujícímu školu tato metoda i v České republice jako

funkční. Vyjadřuje však nejistotu, zda jsou miniklastry účelné i v ohledu dalšího vzdělávání zaměstnanců. Tu však vyvrací respondent z hospodářské komory, kterážto je zakládajícím členem klastru mechatroniky, na nějž jsou přímo napojené vysoké školy, střední odborné školy a střední odborná učiliště.

„My jsme tady založili v minulým roce cluster mechatroniky, ... už máme vlastně zapojené střední školy a ústavy při vysoké škole a máme zapojené střední školy a učiliště, takže vlastně tam ty potřeby toho jádra, to znamená těch splupracujících firem v rámci mechatroniky tak už přímo v podstatě se se ty ty školy zapojují do přímo do řešení vlastně vlastně potřeb vlastně toho jádra ...“ [Hospodářská komora]

3.4.8.2 Spolupráce vzdělávací organizace/vzdělávacích organizací a firem

O využívání této metody v České republice se respondenti vyjadřovali jen málo. Respondent zastupující školskou instituci zmínil, že se neseťká s tím, že by firmy vydávaly signál k ochotě spolupráce takového typu.

Informant reprezentující vzdělávací organizaci zdůrazňuje nezbytnost sympatií spolupracujících subjektů v tomto typu kooperace. Pakliže je tato podmínka zajištěna, má taková spolupráce smysl pro všechny zúčastněné. Kámenem úrazu této spolupráce potom mohou být korupční praktiky.

3.4.8.3 Vnitrofiremní tutoři

Respondent zastupující hospodářskou komoru považuje fungování vnitrofiremních tutorů v oblasti dalšího vzdělávání za současný trend. Respondent reprezentující úřad práce však vyjádřila nejistotu ohledně finanční únosnosti takového typu vzdělávání pro malé a střední podniky. Názor, že jde o finančně náročný způsob vzdělávání, potom vyslovuje i reprezentant školy a zároveň zpochybňuje tvrzení, že vnitrofiremní tutoři ve firmách jsou fenoménem na vzestupu.

„... ale pokud je zaměstnanec, který je vyloženě jenom vnitřní tutor, tak je to pro tu firmu hrozně drahý člověk a už od toho skutečně ustupují teda, jako ten trend je skutečně obrácený, takže než by se to rozšířilo, tak se to spíš snižuje jo.“ [Škola]

3.4.8.4 Informační technologie

Využívání informačních technologií pro další vzdělávání je respondenty považováno za formu vzdělávání pouze doplňkovou, pro vzdělávání jen v určitém směru, za formu, která je co do míry využívání na ústupu. Vzdělávání za pomoci informačních technologií nemůže nahradit vzdělávání tváří v tvář.

„Hmm, já třeba mám i nějakou zkušenost z minulosti co se týká jako přímo těch e-learningových, ale obávám se, že je to, nebo aspoň z mého pohledu, že to není tak efektivní, jako takový to opravdu face to face, že jo.“ [Poradenská firma]

3.4.9 Shrnutí

Aktivity institucí, jejichž reprezentantů jsme se tázali, tvoří široké spektrum činností. Lze mezi ně čítat poskytování a zaštitování rekvalifikačních kurzů, podporu škol, které takové kurzy zajišťují, informačně-poradenskou činnost, realizaci univerzity třetího věku, poskytování kurzů pro veřejnost i firmy, činnost analytickou apod.

Význam dalšího vzdělávání není dotazovanými aktéry nijak zlehčován, potřeba rozvoje systému dalšího vzdělávání je pro ně důležitým tématem.

Problematickým východiskem pro další vzdělávání je podle respondentů neutěšená úroveň vzdělávací soustavy a neochota zaměstnavatelů přijmout myšlenku potřeby celoživotního učení. Pakliže podniky další vzdělávání svým zaměstnancům umožní, činí tak za pomoci financí z evropských fondů. Tuto praxi však nelze považovat za jednoznačně pozitivní. Vstup eurofondů na trh způsobil, že je při zajišťování kurzů brána na zřetel více cena, než kvalita vzdělávacích aktivit. Kvalita pak zajímá právě samoplátce vzdělávacích kurzů, kteří nepřibývají.

Za nástroj měření kvality jsou považovány certifikace a akreditace. Potenciál je však v tomto ohledu spatřován především v nástroji kontroly kvality, tzv. hvězdičkování.

Dlouhodobě udržitelné další vzdělávání je jen systematické další vzdělávání. Tento systém musí vzejít ze strany podniků, které si musejí uvědomit potřebu celoživotního vzdělávání a začít analyzovat potřeby vlastních zaměstnanců, na základě kterýchto analýzy potom musí adekvátně vzdělávat. Projekty jako P. I. V. O. či NSK potom ukazují cestu k tomuto systému.

Národní soustava kvalifikací je nástrojem, který budou podniky využívat ve chvíli, kdy z něj bude plynout užitek. Respondenti zmiňují, že informační kampaň, která si kladla za cíl obeznámit širokou veřejnost s jejími možnostmi, tuto cílovou skupinu minula. Jako nosný prostředek pro šíření informací je respondenty spatřován osobní kontakt a využití emailové komunikace a internetových portálů.

Klíčem ke zvýšení motivace k dalšímu vzdělávání jsou zaměstnavatelé. Pakliže oni budou požadovat a umožňovat další vzdělávání, jejich zaměstnanci se budou vzdělávat.

Pro malé a střední podniky je však další vzdělávání velmi nákladnou záležitostí. Proto, aby si ji mohli dovolit, je zapotřebí jasně stanoveného systému podpory podniků vzdělávající své zaměstnance. Tato podpora, zejména finanční, ale i administrativní, by měla přicházet od státních institucí a fungovat podle přesně stanovených pravidel. Respondenty zmiňovanými formami této podpory byly daňové úlevy pro podniky, které vzdělávají, či usměrňování daní.

Oblast dalšího vzdělávání by měla mít jasně určenou institucionální podporu. Nemělo by docházet k přenesení zodpovědnosti za něj z Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a naopak.

Inspiraci v systému podpory dalšího vzdělávání lze najít v Německu či Rakousku, kde funguje praxe vícezdrojového financování, v němž se angažuje stát, kraj a zaměstnavatelé formou členských příspěvků v hospodářské komoře. Pro uplatnění takové praxe i v České republice by však i zde, tak jako ve jmenovaných zemích, zastávat hospodářská komora pozici zástupce všech zaměstnavatelů.

K metodám dalšího vzdělávání využívaných v Evropě se respondenti vyjadřovali spíše okrajově. V Plzeňském kraji je pro potřeby dalšího vzdělávání využívána metoda klastrování. Fungování vnitrofiremních tutorů je pro malé a střední podniky považováno za příliš nákladné. Využívání IT technologií pro další vzdělávání se jeví jako fenomén na ústupu, využitelný pro vzdělávání jen určitého druhu.

3.5 Kraj Vysočina

3.5.1 Současná pozice vůči dalšímu vzdělávání

Další vzdělávání jako dobrý podklad pro zaměstnanost je pro příslušné instituce Kraje Vysočina důležitou záležitostí. Z pořádaných rozhovorů lze opakovaně vypořádat požadavek propojení systému dalšího vzdělávání na zaměstnavatele – jejich požadavky a míru zapojení. Volený zástupce

charakterizuje svoji pozici mimo jiné právě zprostředkováváním takového vztahu mezi vzděláváním a zaměstnavateli.

„Moje pozice v současnosti je taková, že komunikuji se zaměstnavateli budoucími, absolventů středních škol, a snažím se od nich zjistit za jedno, jak by měli ti naši absolventi vypadat. ... A na druhou stranu s nimi komunikuji na téma, co oni by potřebovali třeba pro své stávající zaměstnance. Různé kurzy, různé vzdělávání další, které by případně mohly zabezpečit naše školy.“ [Kraj – volený zastupitel]

Krom podpory požadavků zaměstnavatelů na profilaci absolventů škol, dochází na běžných odborných školách také k dalšímu vzdělávání, které však netvoří hlavní část jejich práce. Dotazovaný zástupce školy si však uvědomuje důležitost takové činnosti. Další vzdělávání probíhá zejména v oblastech jejich běžné odborné výuky.

„Odhadl bych to tak procentuelně, že to může dělat asi 5% naší činnosti. Takže, děláme různé formy dalšího vzdělávání, především tedy profesního, my se zaměřujeme na profesní, neděláme žádné počítačové kurzy, ani žádné jazykové kurzy, ale vyloženě se zabýváme profesním vzděláváním v těch oborech, které vyučujeme v denním studiu.“ [Škola]

Zástupce školského odboru v kraji však zdůrazňuje obecnou pozici školství jako takového. Z pozice školského odboru pak konstatuje minimální (nebo spíše nepřímé) zapojení své organizace do dalšího vzdělávání pro malé a střední podniky.

„Zabývá se, řekněme obecným vzděláváním, podstatná část působnosti je zaměřena na školství jako takové, ale zabýváme se i rozvojovými záležitostmi ve vztahu ke vzdělávání obecně a k rozvoji lidských zdrojů.“ ... „Takže my máme vydefinována opatření pro vzdělávání, tam jsou obecně formulovány věci, které se týkají dalšího vzdělávání a jinou konkrétní aktivitu v této chvíli, přímo směřovanou na malé střední podniky, nevyvíjíme. Faktem ale je, že realizujeme některé podpůrné věci, které se týkají třeba řemesel obecně, jejich vzdělávání, ale ve školském prostředí.“ [Kraj – školský odbor]

Rozhovory vypovídají o důležitosti dalšího vzdělávání pro malé a střední podniky pro následující tři organizace. Například zkoumaná vzdělávací organizace se v oblasti podnikového vzdělávání zabývá právě menšími a středními podniky více než těmi velkými. Zabývá se také specifickými potřebami svých klientů.

„Takže my jsme vzdělávací firma, která je zaměřena na firemní vzdělávání, v podstatě máme spíše dobrou zkušenost s těmi menšími podniky, s menšími firmami, protože u těch větších firem většinou je tam to vzdělávání řešeno nějakým systematickým, že jo, dodavatelem většinou...“ [Vzdělávací organizace]

Zástupce hospodářské komory vnímá další vzdělávání pro menší a střední podniky jako významnou součást své činnosti, která je jeho organizací často realizována. Hospodářská komora se také nezabývá pouze samotným provozováním dalšího vzdělávání, ale do oblasti jejího zájmu spadá také rozvoj takového vzdělávání.

„Další věc je tak, že po vstupu do Unie my tady máme celou řadu projektů, které se zabývají dalším vzděláváním a rozvojem kapacit dalšího vzdělávání. Je to jednak v rámci operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost, máme tady projekty operačního programu Lidské zdroje zaměstnanost a v rámci těchto projektů tady provádíme, nebo realizujeme různé semináře a workshopy a školení...“ [Hospodářská komora]

Členy hospodářské komory jsou i některé odborné školy, které jak už bylo výše uvedeno, také realizují další vzdělávání, přičemž jde i o dlouhodobější vzdělávací programy pro zaměstnance podniků. Na poli hospodářské komory dochází také k propojení tradičního školství s požadavky podniků.

„A našimi členy kupodivu jsou i střední školy, hlavně střední školy technického charakteru, to znamená střední škola stavební, střední škola průmyslová, technická, bývalá učiliště strojírenská. A my s nimi spolupracujeme a oni dnes taky se tím dalším vzděláváním zabývají, takže nabízejí firmám nějaký kurzy a nějaký dlouhodobější akce pro jejich zaměstnance doškolovací a tak dále.“ [Hospodářská komora]

Úřad práce je významným realizátorem vzdělávání pro potencionální zaměstnance malých a středních podniků. Ze své podstaty se zabývá výhradně vzděláváním nezaměstnaných, ti však své vzdělání dále samozřejmě využívají právě v podnicích.

„Jestli je tím myšlená spolupráce malých a středních podniků přímo s úřadem práce, tak taková spolupráce si myslím nefunguje, ani to tak nikdy nebylo nastaveno. Protože úřady práce byly spíš nastaveny na vzdělávání lidí, kteří jsou nezaměstnaní. Ano samozřejmě měli by se vzdělávat podle potřeby, která na trhu práce existuje.“ [Úřad práce]

Zástupce úřadu práce zdůrazňuje pozici své organizace na poli dalšího vzdělávání. Zmiňuje i příklady takovéto pozice úřadu práce v jiných zemích Evropské unie.

„Takže to zapojení těch úřadů práce bylo značné, protože jednak do toho šly peníze státní, přes aktivní politiku zaměstnanosti, pak do toho šly peníze z Evropského sociálního fondu, tudíž Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Tam se dělaly zajímavé projekty. Některé méně zajímavé, některé více. Myslím si, že vůbec nejúspěšnější projekt byl „Vzdělávejte se“. ... Většina zemí Evropské unie to řeší právě přes úřady práce, dává do toho samozřejmě stát peníze a ten pracák tam vystupuje jako hlídač těch peněz, těch programů a té práce s těmi lidmi.“ [Úřad práce]

3.5.2 Postoj vůči významu dalšího vzdělávání

Dotázaní stakeholderi vyjádřili pozitivní názor na význam dalšího vzdělávání malých a středních podniků. Někteří jako argument k podložení svého postoje zmiňovali technologický vývoj, který přináší na lidský kapitál nároky svého druhu – zvláště pak nároky vzdělanostní.

„Určitě. Protože i ty malé podniky zavádí nové technologie a je potom potřeba, aby ti pracovníci s tím byli seznámeni.“ [Kraj – volený zastupitel]

Respondent ze školského odboru krom zmínění technologického rozvoje vyjádřil názor, že je další vzdělávání důležité i pro zvyšování kvality a nabídky podniků. Byl také skeptický k tomu, že by se lidé bez nějakého nastaveného rámce sami vzdělávali ve svých odbornostech.

„Obecně si myslím, že ano. Pokud se mají služby, které malé a střední firmy zajišťují, pokud se mají zlepšovat. Souvisí to s tím, že technologie velice rychle postupují dopředu. A nejen je stíhat sledovat, ale představovat si, že zaměstnanec bude doma po večerech zkoumat na internetu, jaké že nové technologie v oblasti já nevím, stavby přiček, nebo montování střeš, nebo jaké nové přístroje jsou v nějakém řemeslném odvětví, jaké jsou k dispozici, to se mi nezdá reálné.“ [Školský odbor]

Zástupce školy byl pro další vzdělávání kvůli zvyšování kvality zaměstnance. Problém však vidí v tom, že mnoho podniků profiluje svůj hlavní zájem zcela jiným směrem.

„Nejenom to povinné, ale i na další vzdělávání. Protože navyšují kvalitu svých zaměstnanců a určitě bych to předpokládal. Ale moje zkušenost je taková, že takových firem, které mají takovýto nadhled a takovéto zacílení je hroze málo“ [Škola]

Podle zástupce úřadu práce je lidský kapitál nejdůležitějším v podniku, a tedy i pro samotného podnikatele, který by měl sám dbát na úroveň svých zaměstnanců a jejich dalšího vzdělávání.

„Pokud ta potřeba nevzejde od majitele firmy, pokud on sám nebude přesvědčen, ale jeho na to někdo musí navést a musí mu říct: Ty lidi jsou někdy na děsivý úrovni. ... To nejdůležitější, co ten zaměstnavatel a majitel firmy má, je ten kapitál a ten si nikde nekoupí, koupí si ten výrobní, v bance si půjčí peníze, zakázky někde sežene, já jsem se tady svého času setkával s podnikateli, který za mnou přišli, voči navrch hlavy, že sehnali supr zakázku a že potřebujou dvacet zámečnicků, a ať jim je hned dám.“ [Úřad práce]

Informant z hospodářské komory ilustruje důležitost dalšího vzdělávání na projektu své organizace – jeho význam i úspěch mezi cílovou skupinou.

„Excelentní manažer malé a střední firmy, a my jsme ten projekt napsali proto, protože máme jednak nějakou zkušenost tady z toho prostředí, a jednak každému projektu předchází nějaký průzkum potřebnosti, a my jsme zjistili, a je to logické, že každý ten manažer té malé firmy, ani ne už 200 lidí, to už je poměrně velká firma, i když pořád je střední, ale my spíš jsme se zaměřily na ty menší do těch 50 lidí a tam si myslíme, že ten jednatel, nebo jednatele, kteří tu firmu vedou, tak musí umět všechno. ...setkalo se to docela s velkým zájmem...“ [Hospodářská komora]

3.5.3 Zkušenost

Volený zastupitel zmínil svoji pozitivní zkušenost s komunikací se školami a se zaměstnavateli malých, středních i velkých podniků. Podle potřeb zaměstnavatelů pak dochází k přípravám různých vzdělávacích kurzů, které zabezpečují školy.

„A musím říct, že se to daří – tahle ta komunikace zejména u větších firem, velké problémy to přináší s komunikací u firem menších, nebo soukromých podniků, co mají malý počet zaměstnanců.“ ... „Agrostroj v Pelhřimově, si myslím, že udělal úplně skvělé školící středisko. A rozdělil ho do několika částí a tam si vlastně vzdělává nové zaměstnance, kteří přicházejí, takže je seznamuje s tím, co tam vlastně budou dělat, a s tím co dělá ten podnik, a připravuje je vlastně na tu pozici, kterou budou do budoucna zastávat. ... Pak tam mají další část, která je věnovaná i právě středním školám, těm co tam chodí děcka na praxi, na odbornou praxi, ať je to z maturitních oborů, nebo studentských oborů.“ [Kraj – volený zastupitel]

Zástupce školy vyjádřil pozitivní zkušenost s dalším vzděláváním, alespoň u subjektů, které o další vzdělávání projevují zájem. Problém však existuje právě u malých a středních firem, které často zápasí s jinými problémy než se vzděláváním, a tak se k němu nedostanou.

„...ta naše zkušenost je celkem pozitivní. Sice, jsme očekávali celkově, že ten zájem o rekvalifikace bude ještě větší, ale máme pocit, že ti lidé nejsou až tak motivováni k nějakému dalšímu vzdělávání. ...Ale když už tedy někdo projeví zájem o další vzdělávání a rekvalifikace, tak většinou to dokončí...“ [Škola]

Respondent ze školského odboru má dobrou zkušenost s projektem ROZAM, čímž svým způsobem zmiňuje dobrou zkušenost s formou systému. Právě absence systému patří v Kraji Vysočina k nejčastěji zmiňované negativní zkušenosti se současnou formou dalšího vzdělávání, což dostatečně ilustrují níže uvedené citace dalších stakeholderů.

„... zajímavou zkušenost, jsme jeden ze tří krajů, ve kterých se realizoval projekt ROZAM, který byl zaměřen právě na malé a střední podniky a na vzdělávání jejich zaměstnanců, a tady v kraji to velmi dobře fungovalo, dokonce jsme využili tehdy i část těch prostředků z jednoho z dalších krajů, kterým to tak nešlo, ale systém založený na jednoduchosti poukázek, snadné objednávání kurzů na internetu, snadném výběru a snadném koloběhu prostředků to velice dobře fungovalo. Právě v prostřední malých a středních podniků.“ [Kraj – školský odbor]

„...zkušenost byla s tím systémem v rámci ROZAM... Snadného jednání, snadná komunikace, snadno se nacházel ten, kdo chtěl vzdělávat s tím, kdo vzdělával. A jaksi automaticky k tomu vlastně přišly ty podpůrné peníze. Velmi jednoduchý systém a ta jednoduchost pro malé a střední podniky řekl bych, že je naprosto zásadní.“ [Kraj – školský odbor]

Poněkud jinou formu pozitivní zkušenosti se specifickým druhem systému nabízí rozhovor se zástupcem vzdělávací organizace. Ten konstatuje, že jeho organizací bylo provedeno šetření mezi malými podniky a v rámci projektu jim bylo bezplatně nabídnuto dlouhodobé systematické vzdělávání. Podniky po skončení dvou let pak chtěly v tomto vzdělávání pokračovat i za cenu, že by musely platit.

„...navrhli jsme jim nějaký systematický vzdělávání, třeba na dva roky, bezplatný v rámci toho projektu... který by se chtěly držet i za cenu toho, že by si to potom měly někdy platit.“ [Vzdělávací organizace]

Další zkušenost zástupce vzdělávací organizace je různorodá. Setkává se s podniky, zejména většími, kde je vzdělávání nastaveno dobře, ale také s těmi, kde se vzdělává pouze z nutnosti nebo kde vzdělávání kvůli jiným problémům nehraje zdaleka takovou roli, jakou by zřejmě mělo.

„Jsou firmy, kde to vzdělávání opravdu mají, řekněme správně nastavený, má to nějaký smysl, má to nějaký dopad, někde vidíme, že je to vyloženo aby se něco udělalo, aby bylo dodrženo ISO a podobné věci, takže řekl bych, že je to tak půl na půl, jo.“ [Vzdělávací organizace]

Zástupce hospodářské komory znovu opakuje nedostatky nesystémovosti dalšího vzdělávání. Jednak konstatuje, že je dobré mít velký počet vzdělávacích příležitostí, ale že tento jev na druhou stranu přináší chaos a snižování hodnoty takového vzdělávání, zejména když mají jednotlivé vzdělávací možnosti rozdílnou kvalitu.

„Takže my se setkáváme tady s takovými věcmi, že lidi se něčeho zúčastní, nebo firma tam pošle svoje zaměstnance a oni řeknou-To nestálo za nic. Pro nás to byla ztráta času. Ale na druhou stranu tady máme, zase my si na to dáváme, velký pozor, abychom takové akce my neorganizovali!“ [Hospodářská komora]

Zdůrazňuje ještě obecnou obtížnost orientace ve všech nabídkách dalšího vzdělávání. Chybí podle něj znalost o možnostech, například o tom, co se děje v jiných krajích apod.

„Třeba v Ostravě něco je, a já to nevím. Já třeba nemám šanci ani nějakou velkou to zjistit, to bych musel ležet někde v internetu a hledat to všechno a telefonovat, ale ty informace prostě nemáme takhle provázaný a nevíme, co kde se dělá a co by se dalo využít.“ [Hospodářská komora]

Komentář informanta z úřadu práce též vypovídá o problémech s nesystematičností dalšího vzdělávání. Velice kriticky vnímá absenci adekvátního zákona. Nejhorší však podle něj je při dalším vzdělávání a jeho organizaci přílišný důraz na cenu, který mívá negativní dopad na kvalitu.

„Moje zkušenost je spíše tristní, protože mám pocit, že stát nevytvořil podmínky pro vzdělávání dospělých,... Ale my do dnešního dne nemáme vyloženo zákon o dalším vzdělávání. Tam na ministerstvu školství je nějaký zákon o uznávání kvalifikací, ale to není zákon o dalším vzdělávání. O tom, jak má být financováno, jak má být naplňováno, a myslím, že jsme snad poslední zemí Evropské unie, která takový zákon nemá. A proto to vypadá, jak to vypadá. ...pro mě osobně, nejhorší zkušenost, nebo to nejhorší co je, je vybírat podle té ceny.“ [Úřad práce]

Více respondentů se pak dále shoduje na problémech v přístupu lidí k dalšímu vzdělávání. Například reprezentant školského odboru kritizuje přístup a aktivitu lidí ke školením obecně. Je mu líto také projektu P.I.V.O., který dle něj nebyl dostatečně zrealizován.

„Ale to vědomí u lidí není. Tady vidím docela velké mínus v motivaci lidí víc na sobě pracovat. Je velká škoda, že se nepodařilo dotáhnout do konce projekt P.I.V.O., protože ten měl ambici na to účelně a

podle zájmu jednotlivých lidí využít prostředky a využít vlastně svoji snahu rozvíjet se." [Kraj – školský odbor]

Stejně tak volený zastupitel vidí mezery v zájmu lidí o další vzdělávání. Lidé se přes výhodnost i zajímavost neúčastní vyhlášených školení, které mohou zvýšit jejich konkurenceschopnost a zaměstnatelnost.

„V některých případech narážíme na problém jako takového nezájmu od těch lidí, že si někdy myslím, že je to takové školení, nebo seminář, který musí každého zaujmout a že se zúčastní a že to bude velmi zajímavé, a ten zájem tam není." [Volený zastupitel]

Respondent ze vzdělávací organizace také kritizuje aktivitu zaměstnanců, kteří na sobě podle něj nedostatečně pracují. Aktivitu zaznamenává spíše od nezaměstnaných.

„Teď jsem na nějaký pozici, já vlastně všechno co potřebuju, umím a dobře, tak se změní nějaké software, tak oni mě pak pošlou nějaký školení k tomu. Ale jinak jako že by tam byl nějaká snaha jako na sobě pracovat, to si myslím, že zatím ne. To si myslím je tak u deseti procent lidí, jo, možná přeháním ještě." [Vzdělávací organizace]

3.5.4 Motivace k dalšímu vzdělávání

Volený krajský zastupitel byl dotázán na zvýšení zájmu či účasti na dalším vzdělávání. Podle jeho slov by mělo dojít k motivování zaměstnanců prostřednictvím finanční odměny a zaměstnavatelé by měli být motivováni tím, že jejich pracovníci budou kvalitnější. Konečné rozhodnutí, zda budou své zaměstnance dále vzdělávat, by mělo být na nich.

„Motivovat ty lidi v tom vzdělávání... Nejčastěji je to právě tím, že pokud se vzdělávají, takže by právě měla ta jejich práce být kvalitnější a mělo by to být třeba na té odměně. ... já můžu vysvětlovat, jaká je nabídka, můžu dělat propagaci, co všechno jim (zaměstnavatelům – pozn.) my můžeme poskytnout a pomoc, kde můžeme spolupracovat, ale těžko mohou nutit někoho, aby své zaměstnance vzdělával. Na to musí přijít sám." [Kraj – volený zastupitel]

Finanční motivace by měla být rozhodující i podle informanta ze vzdělávací organizace. Účastníci dalšího vzdělávání musí zaznamenat nějaký pozitivní finanční rozdíl.

„...největší motivace by bylo právě tadyta finanční, jo, jinak když se řekne, upřímně, tak každá ta firma se potřebuje uživit, potřebuje fungovat, takže pokud oni necítí, že to vzdělávání v tomhle pomůže, tak to berou opravdu jenom jako nějaký, řekněme, nutný zlo, jo." [Vzdělávací organizace]

Respondent úřadu práce konstatuje nutnost přesvědčit o nutnosti vzdělávání zaměstnavatele. Jejich podpora obecného vzdělávání jejich zaměstnanců je však problematická kvůli tomu, že by více vzdělání zaměstnanci pak mohli odejít do jiného podniku.

„...potřeboval bych se naučit někde nějaký svařování, a jestliže to svařování v nějaký ochranný atmosféře, ten jeho zaměstnavatel nedělá, tak proč by mu to poskytoval. Tam je taková rivalita samozřejmě, že když ty lidi vzdělá, tak mu odejdou jinam, za vyšším výdělkem..." [Úřad práce]

Informant školského odboru zmiňuje finanční podporu jako vhodný nástroj rozjezdu dalšího vzdělávání u aktivnějších malých a středních podniků, dalším vhodným nástrojem by podle něj byl systém prokazování schopnosti zaměstnanců při změně zaměstnání.

„Ono v podstatě je tam nějaká finanční podpora, to je jedna věc, systém prokazování schopnosti zaměstnanců při změně zaměstnání, to si myslím, že je další věc, která by tomu pomohla." [Kraj – školský odbor]

3.5.5 Prostředek vhodný k šíření informací o dalším vzdělávání

Respondent z úřadu práce zdůrazňuje veřejné sdělovací prostředky a především televizi jako významné médium, které dokáže oslovit největší počet lidí.

„Já si myslím, že veřejné sdělovací prostředky mají velkou sílu.“ [Úřad práce]

Zástupce školy sděluje, že nejvíce lidí vyhledává a nachází informace o jeho organizaci přes její webovou stránku. Na takovýto první kontakt pak navazuje kontakt telefonický nebo osobní. Také respondent školského odboru informuje o webových stránkách své organizace, které považuje za dostatečně sdělovací. Přes vlastní webové stránky se snaží informovat i vzdělávací organizace. Ta však dále kontaktuje personalisty, pro které se snaží vytvářet například elektronické brožury. Za nezbytný také považují osobní kontakt a osobní prezentaci svojí organizace.

„Takže, tohle to je asi dneska nejčastější a my s tím máme dobrou zkušenost – přes webovou stránku školy.“ [Škola]

„...na internetových stránkách nabídka, která je dostatečně přehledná a jasná a obecně známá.“ [Kraj – školský odbor]

„Určitě to osobní jednání je tam nezaměnitelný, jo, pokud někomu něco pošlete mailem, tak je to jak když neuděláte nic, takže je to taková mravenčí práce v tom, že musíte si prostě vyčlenit nějaký ten čas a do ty firmy zajet a ono i když jim ukážete třeba něco už nějaký ten katalog nebo, já nevím, učební texty, produkty, tak oni už si dokážou udělat představu o tom, jestli prostě máte nějakou kvalitu nebo nemáte.“ [Vzdělávací organizace]

Podobnou zkušenost sděluje i zástupce hospodářské komory. Ta kontaktuje lidi především emailem, ale setkává se pak s malým počtem reakcí. Osobní jednání je podle jejího zástupce neefektivnější, avšak pro to nejsou často capacity.

„Podívejte se, my chystáme tohle, tohle, tohle a představit jim nějaký plán na půl roku dopředu, tak by to bylo myslím si mnohem efektivnější a my o tom hodně přemýšlíme a snažíme se k nějakému takovému efektivnímu způsobu komunikace dostat.“ [Hospodářská komora]

Podle voleného zastupitele by bylo vhodné, kdyby si podniky samy řekly, jaká forma informování jim nejvíce vyhovuje.

„Takže těžko říct, co je nejvhodnější, to by museli říct oni, jak se třeba k těm informacím dostávají, co jim nejvíce vyhovuje a co jim je nejbližší.“ [Volený zastupitel]

Respondent školského odboru uvádí příklad šíření informací pomocí konkrétního projektu ROZAM. Zdůrazňuje existenci vzájemné komunikace různých stakeholderů na místní úrovni.

„...znanost konkrétních lidí, v konkrétním prostředí. Ten ROZAM fungoval tak dobře mimo jiné proto, že jsme požádali vzdělávací organizace různé, byly tam školy, privátní organizace, větší, menší, prostě jednotliví vzdělavatelé, aby se snažili komunikovat s těmi firmami, které jsou v jejich nejbližším okolí. Ať už územním okolí, nebo jejich profesní zaměření.“ [Kraj – školský odbor]

3.5.6 Podpora dalšího vzdělávání

Volený zastupitel zmiňuje podporu malých a středních podniků, která je realizována také v oblasti dalšího vzdělávání a o kterou se kraj snaží. Opět však mimo jiné zdůrazňuje důležitost zájmu samotných podniků.

„Jako kraj se snažíme podporovat zejména malé podnikatele a třeba i tým, aby podnikali, aby tady na Vysočině měli odpovídající zařízení, vybavení, takže máme tady nějaký fond Vysočiny, přispíváme finančně i pokud mají zájem na vzdělávání zaměstnanců. ... Měl by to být především zájem těch firem na tom vzdělávání, a pak by to měl být i zájem státu na zvyšování vzdělanosti obyvatelstva.“ [Kraj – volený zastupitel]

Respondent školského odboru také hovoří o důležitosti zájmu podniků. Z pozice jeho organizace je možné finančně podpořit nějaké projekty dalšího vzdělávání, o které bude zájem, či provést změny se zřizovanou školou.

„Za prvé si myslím, že vzdělanost lidí v profesi by měla být zájem těch firem, které v tom odvětví působí. ...my jsme schopni něco udělat se školou, kterou zřizujeme, dokonce jsme schopni tam dát nějaký prostředky, aby ten váš požadavek se naplnil.“ [Kraj – školský odbor]

Důraz na informace a informovanost opět zmiňuje respondent ze vzdělávací organizace, který si myslí, že by věci pomohla nějaká přehledná databáze nabízených vzdělávacích možností, řízena například centrálně.

„...že jo existují různé databáze, jo, ale pro ty zaměstnavatele je to hodně nepřehledný, protože když tam máte třeba pět set firem vzdělávacích, který nabízí vlastně to samý, tak jim se v tom těžko orientuje, oni neví jak se v tom vyznat.“ [Vzdělávací organizace]

Hospodářská komora má podle svého zástupce pro podporu a rozvoj dalšího vzdělávání široké pole působnosti. Tato organizace se snaží například o podporu projektů a (stejně jako například školský odbor) o podporu oborů s horšími možnostmi vzdělání. Snaží se také o osvětu nebo poradenskou činnost, atd.

„Projekty máme samozřejmě a my tady teď začínáme kromě těch technických oborů a jejich podpory tak začínáme ještě další projekty a tohle je prakticky naše taková dobrá šance, jak se do toho zapojit a my hledáme takový ty úzký místa, kde si myslíme, že toho vzdělávání není moc, a že by to těm firmám mohlo pomoci... Takže musíme dělat nějakou poradenskou činnost, musíme organizovat nějaký vzdělávání, který bude pro ty firmy zajímavý, takže nám ho zaplatí, pak můžeme realizovat tyhle projekty...“ [Hospodářská komora]

3.5.7 Možnosti rozvoje stavu dalšího vzdělávání

Volený zastupitel kraje by jako možnost většího a systematictějšího rozvoje systému dalšího vzdělávání viděl právě v kraji zřizovaných školách. Nabízí využití jejich prostředků a byl by rád, kdyby docházelo ke spolupráci mezi středními školami s podniky.

„...nabízíme v rámci středních škol, které vzdělávají v daném oboru ty budoucí zaměstnance, tak jim nabízíme, aby firmy využívaly těch našich středních škol, protože tam mají na to vybavení, mají tam na to odborníky, a že by mohli ty zaměstnance vzdělávat. A na druhou stranu, zase bychom byli velmi rádi, kdyby ti učitelé z těch škol chodili na praxi do těch podniků.“ [Kraj – volený zastupitel]

Škola je pro další rozvoj dalšího vzdělávání připravena. Její zástupce také popisuje možnosti své organizace jako široké, otevřené například i individuálnímu přístupu. Prostor pro další rozvoj vidí například v propagaci.

„Z naší strany určitě. My jsme připraveni jako škola poskytovat další vzdělávání, nemáme s tím problém, máme s tím docela zkušenosti,...“ ... „...i individuální přístup, to je dneska pro nás běžné.“ [Škola]

„Samozřejmě máme rezervy, já neříkám, že nemáme rezervy. ...v ještě větší propagaci, tam určitě rezervy máme.“ [Škola]

Školský odbor má konkrétnější informace zejména z velkých podniků. Od živnostníků a menších podniků detailnější informace pro podporu rozhodování v oblasti politiky dalšího vzdělávání nemá. Lze u něj obecně vyzorovat vůli podporovat další vzdělávání, avšak podmíněnou zájmem ze strany podnikatelů – jejich spoluúčastí, jak co se týče poskytování informací, tak spoluúčastí finanční.

„Máme informace z velkých podniků, tam ta komunikace funguje velice dobře, ale situace v malých podnicích, ten přenos informací je velmi komplikovaný a v podstatě nenastává.“ ... „Takže v současné době, kraj má možnost se rozhodnout podporovat úplně cokoliv. ... Ale obecně na podporu malých a středních podniků existuje.“ [Kraj – školský odbor]

„...v podstatě kraj se může rozhodnout cokoli jakkoli podpořit. Ale je potřeba, aby byla jasná zakázka, podpořena pokud možno spoluúčastí z druhé strany.“ [Kraj – školský odbor]

Vzdělávací organizace také zdůrazňuje důležitost informovanosti – jak například personalistů, tak ostatních občanů za pomoci inzerátů, regionální televize, apod.

„Informovat personalisty, vůbec šířit i mezi ty lidi nějaký informace, protože mě třeba, dneska už to tolik není, ale pamatuju si, že třeba před pěti lety byli lidi na Úřadu práce, který nevěděli, že existují rekvalifikace.“ [Vzdělávací organizace]

Informant z hospodářské komory vidí možnosti dalšího vzdělávání pro malé a střední podniky jako veliké, říká také, že je značná i současná nabídka, avšak kritizuje její chaotičnost a uvítal by v tomto směru vznik nějakého systému.

„A přivítali bychom nějakou, já nevím, jestli je to možné vůbec, nějaký systém kdyby do toho někdo vnesl, protože ten tady v České republice si myslím chybí...“ [Hospodářská komora]

Zato zástupce úřadu práce z pohledu své organizace nevidí možnost rozvoje dalšího vzdělávání. Úřad práce se zabývá převážně nezaměstnanými, proto je dle něj rozvoj takového vzdělávání v pravém slova smyslu mimo jejich působnost.

„Myslím si, že ne... My pracujeme de facto jenom s nezaměstnanými, a protože nebyl vytvořen systém toho dalšího vzdělávání.“ [Úřad práce]

3.5.8 Kvalita dalšího vzdělávání

Otázka kvality je voleným zastupitelem chápána jako zásadní. Akreditaci vzdělání považuje za vhodnou.

„Takže tady ta kvalita by se měla určitě ohlídat. Je tady dneska nutnost i akreditace nějakého toho vzdělávání, které je.“ [Kraj – volený zastupitel]

Respondent ze školského odboru také zmiňuje otázku certifikace. Za důležitý nástroj pro zvýšení kvality považuje evaluaci – například zpětnou vazbu ze strany účastníků dalšího vzdělávání.

„To je obtížná věc, protože ani v počátečním vzdělávání tato otázka není zatím dostatečně uspokojivě dořešena, a přitom by to mohlo být podstatně jednodušší. ... V podstatě mě napadají dvě možné cesty. Jedna věc je nějaká certifikace lektorů programů, možná institucí, to je jedna věc, a druhá věc je zpětná vazba od vlastních frekventantů těch kurzů.“ [Kraj – školský odbor]

„Takže zpětná vazba od účastníků formálně existuje, ale nepřináší asi tu správnou odezvu do posuzování kvality. Takže zatím nám asi nezbyde nic jiného, než se pokusit o nějakou externí formu. To jsou nějaký ty certifikace kvality na nějaké škále. Na to určitě existují mechanismy, jak to udělat.“ [Kraj – školský odbor]

To, že je vzdělání málo kontrolováno, považuje za velice negativní pro kvalitu také zástupce úřadu práce. Krom toho ještě přílišný důraz na kritérium ceny vzdělávání. Kvalita by se mohla zvýšit právě kontrolou lektorů, výuky, atd. Dále by měl stát nastavit kritéria kvality takového vzdělávání.

„Založte si firmu, že budete vzdělávat já nevím co, seženete si nějaký lektory, nikdo nekontroluje kvalitu těch lektorů“ [Úřad práce]

Informant ze školy hodnotí negativně fakt, že nikdo systematicky nekontroluje poskytovatele dalšího vzdělávání, kvalitu jejich produktů.

„Jinak, že by se někdo zabýval hodnocením těch poskytovatelů dalšího vzdělávání systémově. Tím se nikdo nezabývá.“ [Škola]

Řešení hodnocení kvality se věnuje zástupce vzdělávací organizace, který se přimlouvá za systém hodnocení hvězdičkami. Ze své pozice by to také uvítal, jeho organizace by se mohla lépe odlišit od jiných subjektů poskytujících vzdělávání nižší kvality.

„... ale zase na druhou stranu si myslím, že pokud ta vzdělávačka je jako, je opravdu dobrá, tak by se tomu neměla bránit, ba naopak by se měla snažit tadyty hvězdičky získat.“ [Vzdělávací organizace]

Respondent z hospodářské komory tvrdí, že kvalita by se měla a mělo by ji být možno nějak zkoumat. Situaci hodnocení kvality poskytovatelů dalšího vzdělávání přirovnává k situaci hodnocení lektorů.

„Protože nemáme na něj tady dobrý reference, i sami se třeba zúčastňujeme těch věcí, abysme to viděli. ... Nejhorší jsou takoví ti, co si to někde přečetli a pak o tom přednášejí. A nejlepší jsou zase ti, kteří to někdy dělali a pak to přednášejí. To je jako velký rozdíl. Takže zajistit asi nějakým papírem nebo něčím, nevím čím.“ [Hospodářská komora]

3.5.9 Standardizovaná kvalita

Respondent ze školského odboru na krajském úřadě uvádí, jak další vzdělávání funguje v zahraničí, a vidí systém certifikací jako jednu z možností, jak zvýšit další vzdělávání v našem státě.

„Zaměstnanec není zvyklý vykázat o sobě, na běžných pozicích, o kterých mluvím, že si přečetl támhleto a že absolvoval támhleto kurz, a že pracoval s takovým a s takovým strojem, to zatím není úplně zvykem.“ [Kraj – školský odbor]

Vzdělávací organizace prostřednictvím svého zástupce hodnotí pozitivně národní soustavu kvalifikací, která podle něj poskytuje zaměstnancům možnost prokázat se nějakým kvalifikačním dokumentem. Problém je však v tom, že o národní soustavě kvalifikací ví málo lidí, a proto konstatuje, že je o ní nutné více informovat. Aby takovýto systém mohl fungovat, je také nutné motivovat jeho účastníky nějakými odměnami. Podobně se k otázce staví i respondent z úřadu práce.

„...tam by měla být nějaká prostě motivace ve smyslu, já teď plácnu, třeba, nějaké platové posun, nějaká odměna, něco takového...“ [Vzdělávací organizace]

„Já si to umí představit, že ze strany obyčejného pracujícího člověka ten zájem může vzrůst jedině tehdy, pokud se to projeví na jeho výplatní pásce. Jiný zájem, že by ty lidi byli takový, že by sami toužili po vzdělání, tomu asi nebudeme věřit ani jeden z nás.“ [Úřad práce]

Zvýšení zájmu o standardizované kvalifikace by měl podle voleného zástupce Kraje Vysočina dosáhnout třeba projekt UNIV.

„...hodně velkou práci by mohl odvést právě ten projekt UNIV 2, UNIV 3, kde se nabízí a připravují ty dílčí kvalifikace a to by mohla být silná motivace pro ty zaměstnance, kteří třeba nemají odpovídající kvalifikaci pro tu firmu...“ [Kraj – volený zastupitel]

Podle zástupce školy by měl existovat nějaký požadavek na standardizovaný výstup, pokud má existovat zájem o další vzdělávání, například v oblasti měkkých kompetencí.

„Takže pokud nebude takový tlak na zaměstnance, aby si doplnili opravdu nějaké certifikované vzdělávání, tak se můžeme jenom teoreticky bavit o zájmu a nezájmu a ten zájem tady nebude.“ [Škola]

3.5.10 Systém dalšího vzdělávání na místo jednorázových kurzů

Stakeholderi se často shodují na tom, že dalšímu vzdělávání chybí systematickosti, jak již bylo uvedeno několikrát výše (například v podkapitole Možnosti dalšího vzdělávání). Volený zástupitel nevidí přímou možnost, jak by ovlivnil vznik systému dalšího vzdělávání. Konstatuje však možnost mluvit se zaměstnavateli o takové potřebě.

„Jsou zaměstnavatele, kteří přicházejí s jednorázovým podle potřeby vzdělávání, ale co se týče z mé pozice radní pro školství, tak tohle toto nemohu nijak ovlivnit, ale mohu nabídnout, mohu o tom vést řeč, že by bylo dobré třeba takový systém mít, ale nějakým způsobem to ovlivňovat, to těžko.“ [Kraj – volený zástupitel]

Respondent školského odboru silně zdůrazňuje potřebu vytvořit podpůrný systém financovaný a spolufinancovaný zaměstnavateli, i přes problémy konkurence a rivality mezi nimi. Pro ilustraci uvádí příklady ze zahraničí.

„Osobně si myslím, že bez, možná nevelké, ale systémové podpory finanční, se té trvalé udržitelnosti dá těžko dosáhnout.“ ... „U nás si myslím, že pokud nebude takovýto systémový finanční podpůrný rámec (finanční spoluúcast podniků – pozn.) nastavený, tak že se nedá očekávat, že to bude, jak jste to říkala, systémově trvale udržitelné?“ ... „Tak osobně si myslím, že bez takové systémové finanční podpory, nemusela by být velká, a nemusela by být ze začátku plošná, to vůbec není o plošnosti, to je o tom, že se vytipují obory, oblasti, které jsou prostě potřebné, vydefinované jako rozvojové a do nich vstoupí.“ [Kraj – školský odbor]

„Bude to spíš stále postavené na to uvědomění si jednotlivců o důležitosti toho, že to tak má být, u malých a středních podniků konkrétně těch šéfů těch zaměstnavatelů, těch majitelů...“ [Kraj – školský odbor]

Informant z úřadu práce vidí možný začátek budování systému dalšího vzdělávání v tvorbě příslušného zákona. Systém by se pak dal tvořit na nějakém vzoru z jiného státu, není třeba vytvářet nějaký speciální vlastní.

„Stačí se jenom rozjet po tý Evropě a vzít si z toho to dobré.“ [Úřad práce]

Respondent z hospodářské komory nedokázal odpovědět na otázku, jaký systém by do dalšího vzdělávání vnesl. Realitu dalšího vzdělávání u podniků vidí hlavně v jednorázových školeních a také nutnosti plnit zákonem nařízená povinná školení.

„A nejpoblárnější jsou takový ty akce, který reagují na nějakou změnu legislativy a ta firma to potřebuje vyloženě.“ [Hospodářská komora]

Zástupce školy říká, že je jeho organizace schopna poskytnout různorodé vzdělávání a je jenom na podnicích a jejich konkrétních představách o systematickém vzdělávání. Zatím se však setkává pouze s požadavky na krátkodobé vzdělávání.

„Ale o ty dlouhodobé akce a systematické vzdělávání zatím jsem nezaregistroval žádný zájem.“ [Škola]

3.5.11 Evropské modely

Poslední okruh otázek byl zaměřen na metody fungující v evropské praxi. V kraji Vysočina s metodami neměli větší zkušenosti. Stakeholder zvolený za kraj uvedl pro inspiraci metodu využívanou ve Francii, která spočívá v možnosti absolventů výučních oborů pracovat v různých firmách ve Francii a získat si tím důležitou praxi. Byla zmiňována metoda, která spočívá v propojení školy a firmy. S touto metodou mají dobré zkušenosti. Této metodě se více věnuje následující podkapitola 3.5.11.2. Zástupce školského odboru kladně vnímal metodu využívanou v Holandsku a Francii. V těchto zemích existují příspěvkové fondy, které financují sami zaměstnavatelé, a potom také spolurozhodují o využití peněz.

„...firmy musí vynakládat a shromažďovat do společného fondu, řekněme vzdělávacího a rozvojového fondu prostředky, samy ty prostředky firmy, jako správní rada těch prostředků toho fondu řídí, do čeho se ty prostředky budou vynakládat.“ [Kraj – školský odbor]

Důraz na zaměstnance v Německu, Norsku nebo Francii je příkladem pro stakeholdera ze školy. V těchto státech existují požadavky na určité pozice a ty jsou vyžadovány. Stejně jako volený zástupitel zmiňuje příklad z Francie, kde absolventi procházejí praxí v různých firmách po Francii, čímž získávají zkušenosti a zvyšují svoji zaměstnatelnost.

„Takže tam je mnohem větší zájem o další vzdělávání. Je to dané tím, že jsou ty firmy i ti zaměstnanci donuceni přímo k tomu i na jednoduché pozice dosáhnout a projít nějakým certifikovaným kurzem.“ [Škola]

V následujících podkapitolách se věnujeme čtyřem metodám dalšího vzdělávání, které jsou úspěšné v evropské praxi.

3.5.11.1 Miniklastry

Tvorba miniklastrů, neboli síťování firem na oborovém či regionálním základě, je v kraji využívána. Respondent ze školského odboru zmiňuje existenci klastrů v okolí Moravských Budějovic. Ze své pozice konstatuje, že je mimo jeho možnosti tvorbu klastru podpořit, základem má být opět zájem samotných zaměstnavatelů.

„Klasický klaster v našem kraji pokud vím tak je kolem Moravských Budějovic, tam místní firmy se sdružily dohromady a i vlastně se sdružily dohromady se střední školou, kterou tam máme, a mimo jiné, oni mají nějaká rozvojová témata společná, ale také společně podporují tu školu, například i vybavení, aby získali tam to myslím šlo konkrétně o obráběče, dobře vzdělaný obráběče nebo mechaniky. Tam to funguje.“ [Kraj – školský odbor]

Fungující klaster potvrzuje volený zástupitel krajského úřadu, který ve svých slovech zmiňuje pozitivní zkušenost s touto metodou.

Ano, využívají to v některých místech, konkrétně takový klaster strojírenský je třeba v Moravských Budějovicích, je do toho zapojovaná i jedna naše škola, a díky zapojení tady do tohoto klastru tak mají jeden takový stroj, který by stál spoustu milionů. Takže mají to u nich ve škole, a využívá to jak ta škola, tak vlastně i ty firmy, které jsou do toho klastru zapojené pro vzdělávání svých zaměstnanců. [Kraj – volený zástupitel]

3.5.11.2 Spolupráce vzdělávací organizace/vzdělávacích organizací a firem

Kraj Vysočina by mohl sloužit jako dobrý příklad využití spolupráce mezi vzdělávací organizací a firmou. Krajský volený zástupitel uvádí příklad:

„Bosch, ten podporuje Střední školu technickou v Jihlavě a Průmyslovou školu, dává tam určité zařízení, vybavení, i nějaké do těch dílen, a zas je možnost využívat to pro ty pracovníky co přicházejí noví do toho podniku, tak aby se tam vzdělávali. A zase i v těch novinkách, není to jenom v tom, že se dělají rekvalifikaci, nebo že se zapracovávají na nějaký ten post, ale že třeba Ti, co jsou v daném oboru vyučeni, pracují v té firmě, tak aby zase se setkávali s těmi novinkami, aby to věděli.“ [Kraj – volený zastupitel]

V kraji také spolupracují dvě a více vzdělávacích organizací a předávají si zkušenosti. Informant ze vzdělávací organizace považuje při vzdělávání a spolupráci s organizací za jednu z rozhodujících záležitostí reference na danou organizaci. Ty snižují náklady na vyhledávání adekvátního vzdělávání. Orientace podle referencí přibližuje další vzdělávání metodu, kdy je několik podniků dlouhodobě navázáno na jednu vzdělávací organizaci.

„...tohle je jedna z nejdůležitějších věcí, v podstatě reference, jo, na tu vzdělávačku, protože ty, jak jsem říkal třeba ty personalisté nebo kdo má na starosti v té firmě vzdělávání, tak se v tom nemusí tolik orientovat,..." [Vzdělávací organizace]

3.5.11.3 Vnitrofiremní tutoři

O fungování vnitrofiremních tutorů neměli respondenti bližší informace. Ve větších firmách pozice tutora existuje, ale v malých a středních firmách nefunguje nebo o ní respondenti nevěděli. Někdy lektori vzdělávacích organizací působí v systému vnitrofiremních tutorů. Informant ze vzdělávací organizace hodnotí způsob kombinace vlastních a externích tutorů jako přínosný. Jeho organizace provádí mimo jiné i školení firemních školitelů. Podle něj tento systém může dobře fungovat, jelikož systém vlastního vzdělávání v podnicích se tak stává více propracovaným.

„...protože pokud budou mít propracovaný systém vnitřního vzdělávání, doplněný sem tam o něco zvenku, tak si myslím, že to je jedna z hodně efektivních věcí.“ [Vzdělávací organizace]

3.5.11.4 Informační technologie

Informační technologie, tzv. e-learning, je metoda, která se v kraji využívá. Zkušenosti s využíváním metody není bezproblémové. Podle informanta ze vzdělávací organizace jsou přístupy firem a jejich zkušenosti s e-learningem různé. Někteří mají zkušenosti špatné, někteří naopak dokážou ocenit, že metoda není finančně nákladná.

„...ale zatím co jsme třeba takhle mluvili s těmi personalistami nebo těmi firmami, tak pro ně je to jedna z věcí na kterou by slyšeli, protože je to o čase a o penězích.“ [Vzdělávací organizace]

Představitel školského odboru si není jistý, zda metoda přináší nějaký efekt. Rozhodně ji nevnímá jako nosnou metodu pro rozvoj dalšího vzdělávání.

„Občas přemýšlím o tom, jak dalece je to módní záležitost. A jak dalece je účelná a efektivní. ... Byť sou dneska metody, které kombinují e-learning s přímou komunikací, s možností konzultace po internetu, to prostě vím, že existuje, ale řekl bych, že to naráží na ten nezvyk lidí na sobě sám pracovat.“ [Kraj – školský odbor]

3.5.12 Shrnutí

V rámci Kraje Vysočina je další vzdělávání důležitým a diskutovaným problémem. Stanoviska příslušných stakeholderů, kteří byli v tomto výzkumu šetřeni, se v některých oblastech shodovala.

Stakeholderi se povětšinou snažili aktivně zapojit do rozvoje dalšího vzdělávání. Komentovali ale, že hlavní slovo by v tomto směru měli mít zaměstnavatelé a jejich zájmy. Zástupcem školského odboru, který jinak konstatoval, že ze své pozice může nabízet východiska, nemůže však přímo sám organizovat konkrétní vzdělávací akce, byla zdůrazňována potřeba vytvořit podpůrný systém dalšího vzdělávání, o jehož financování i činnosti by rozhodovali sami zaměstnavatelé. Vesměs i většina ostatních respondentů zmiňovala důležitost rozhodnutí zaměstnavatelů. Volený zástupitel označoval zprostředkovávání dohody škol a vzdělávacích institucí s podniky jako významnou součást svojí práce.

Zástupci organizací označovali informovanost veřejnosti jako další zásadní otázku. Zejména respondent ze vzdělávací organizace považoval tento bod zřejmě za nejdůležitější. Jedním z jeho návrhů na zlepšení situace dalšího vzdělávání bylo vytvoření centrálně řízené databáze vzdělávacích možností a vytvoření systému hodnocení vzdělávacích organizací pomocí hvězdiček jako vyústění kontroly kvality.

Respondentům v současné situaci často chyběl systém v dalším vzdělávání. Zástupce hospodářské komory například konstatoval dostatečné množství příležitostí v oblasti dalšího vzdělávání, avšak negativně se vyjádřil k chaosu, který vzniká jejich rozdílnou kvalitou, neuspořádaností apod. Zkoumaní by dále uvítali například systém hodnocení, kvalifikací, orientace ve vzdělávacích možnostech. I když jmenovali několik programů jako druhů systému, které byly, mohly být nebo jsou podle nich úspěšné (např. ROZAM), nezaznamenali jsme obecnou shodu na konkrétním řešení.

V posledním bloku otázek, který se týkal evropských metod, někteří z šetřených respondentů uvedli příklady, které by bylo vhodné následovat. Zmiňované metody pocházeli z Francie, Německa a Norska. Po dotázání na konkrétní modely dalšího vzdělávání, jsme se dozvěděli, že v Kraji Vysočina dobře funguje klastr strojírenský, který je také propojený s jednou z místních škol. Jinak metoda síťování v kraji není příliš využívána, ale metoda spočívající ve spolupráci mezi školami a podniky je využívána a spolupráce mezi nimi je hodnocena pozitivně. O využití vnitrofiremních tutorů zástupci mnoho nevěděli. Pokud je tato metoda využívána, tak pouze ve velkých firmách. Informační technologie, tzv. e-learning se ve firmách využívá, ale zkušenosti s touto metodou jsou různé. Metoda není považována za nosnou pro rozvoj dalšího vzdělávání.

3.6 Národní úroveň – Praha

3.6.1 Současná pozice vůči dalšímu vzdělávání

Osvěta na úřadu práce prostřednictvím informačních středisek pro studenty, rodiče či uchazeče o zaměstnání; nabídka rekvalifikačních kurzů zejména v technických oblastech i pro v současné době zaměstnané, nicméně ve svém oboru nespokojené; jednání s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR, ve směru změny výuky. Tak definoval pozici Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV ČR) v rámci oblasti dalšího vzdělávání reprezentant této instituce.

„Samozřejmě vedeme jednání s Ministerstvem školství, kdy se snažíme řešit tohleto nějakou změnou třeba výuky, kdy bysme chtěli se zaměřit více na ty technické profese... Druhý krok, který děláme potom, je taková osvěta na Úřadech práce, kde existují informační poradenská střediska, ... snažíme nabízet různé rekvalifikační kurzy...“ [MPSV ČR]

Respondent zastupující Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR (dále jen MŠMT ČR) pozici této instituce vůči dalšímu vzdělávání charakterizoval agendou akreditace rekvalifikačních kurzů, kterou financuje MPSV ČR. MŠMT ČR je dále podle svého představitele zaměřeno na systémotvornost dalšího vzdělávání, na sociální konsenzus a podporu dalšího vzdělávání všemi zainteresovanými aktéry. Vedle projektů Koncept, Národní soustava kvalifikací a UNIV 1, 2, 3 ministerstvo školství financuje globální granty pro organizace vzdělávající dospělé, kteří se chtějí zlepšit.

„... ministerstvo školství dlouhodobě, tak jako od začátku 90. let vytvářelo systém těch akreditačních rekvalifikačních programů a tak se stalo víceméně nositelem toho systému, systému tvorného přístupu.“ [MŠMT ČR]

Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen ČMKOS) se potom podle svého zástupce na dalším vzdělávání podílí zastřešováním systému dalšího vzdělávání a představuje připomínkové, iniciační a kontaktní místo pro oblast dalšího vzdělávání. Respondent vyjádřil politování nad skutečností, že ne ve všech sektorových radách se lze setkat se zástupci odborů. ČMKOS je podle něj autorkou řady učebních textů a spoluautorkou Zákona č. 179/2006 Sb. Mimo jiné se snaží motivovat zaměstnance k dalšímu vzdělávání.

„Třeba činíme to, že vytváříme vlastní učební texty pro problematiku zejména tedy vztahující se k těm obecnějším rovinám, jako je vlastní texty pro korespondenční formu vzdělávání v oblasti pracovního práva, sociálního dialogu, bezpečnost a ochrana zdraví při práci. ...formou té publicity se snažíme získat prostě co nejvíc lidí pro další vzdělávání.“ [ČMKOS]

Respondent zastupující Svaz průmyslu a dopravy ČR definoval aktivity této instituce v rámci dalšího vzdělávání podílem na Národní soustavě povolání, na niž navazuje veřejná zakázka ministerstva školství, Národní soustava kvalifikací. Svaz průmyslu podle svého představitele organizuje kulaté stoly a konference, na nichž se probírají tyto dvě zakázky. Na jeho půdě se potom scházejí platformy klastrů. Dlouhodobě navštěvuje Fórum průmyslu a vysokých škol, na němž debatuje o potřebách trhu práce a problémech souvisejících s vysokoškolským vzděláváním a potřebami trhu práce.

Dalším z dotazovaných byl představitel Hospodářské komory ČR, která zastupuje podnikatele. V rámci oblasti dalšího vzdělávání se podílí na projektu Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, spolupracuje s podniky na tvorbě Národní soustavy kvalifikací, kdy ve spolupráci s nimi hledá definice kvalifikací, které budou tyto firmy poptávat. Hospodářská komora potom spolupracuje s MŠMT ČR a s Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s. a snaží se mezi malými a středními podniky propagovat další vzdělávání. Podle zástupce Hospodářské komory ČR nejsou tyto aktivity z jeho pohledu v rámci dalšího vzdělávání dostačující.

„No, komora je asi ten, kdo by měl být v těch aktivitách aktivnější.“ [Hospodářská komora]

Rozhovor byl v neposlední řadě proveden se zástupcem Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s. (dále jen AIVD), profesní asociace v oboru vzdělávání dospělých. Tato asociace se podle svého představitele zaměřuje především na rozvoj svých členů a rozvoj sektoru dalšího vzdělávání. Kromě organizace happeningů, otevřených kurzů a podobně pravidelně organizuje akce s názvem Týden vzdělávání dospělých, kladoucí si za cíl zvýšit motivaci lidí k získávání dalšího vzdělávání. Dle slov respondenta má tato asociace zastoupení v řadě státních orgánů jako například na MPSV ČR, MŠMT ČR a na úrovni krajů v krajských radách pro rozvoj lidských zdrojů.

„... v sektoru dalšího vzdělávání, zabýváme se především rozvojem našich členů, což je právě těch zmiňovaných přibližně 235 zhruba firem, a také proto, že on to nikdo jiný bohužel u nás nedělá, tak také rozvojem sektoru vzdělávání dospělých jako takového, ...“ [AIVD]

3.6.2 Postoj k významu dalšího vzdělávání a zkušenosti k tématu se pojící

Obsah vyjádření respondentů uvedený v předchozí podkapitole napovídá, že bylo téma dalšího vzdělávání považováno respondenty bezesbýtku za téma klíčové. Reprezentant AIVD spatřoval další vzdělávání jako poselství, jako nutnost, bez níž se lidé neobejdou, představitel MŠMT ČR kladl důraz na nemožnost vystačit si během celého života jen s jedním vzděláním bez vývoje. Podle představitele MPSV ČR je další vzděláváním velkým tématem zejména u technických oborů malých a středních

podniků, kdy vzdělaný zaměstnanec vykazuje větší efektivitu práce. Další vzdělávání je potom prostředek k tomu, jak předcházet nezaměstnanosti.

„A pro nás ten potenciál, který tam vidíme, jako dlouhodobý výsledek je ten, že tím budeme předcházet nezaměstnanosti, ...“ [MPSV ČR]

Podle reprezentanta Hospodářské komory ČR by měl stát vytvořit systém dalšího vzdělávání pro překlenutí propasti mezi vzděláním absolventů škol a potřebami podniků. Skutečnost, že výstupy vzdělávací soustavy nereflktují potřeby trhu práce, je zdůrazňována i představitelem Svazu průmyslu a dopravy ČR. Totéž konstatuje i představitel MPSV ČR.

Takže v tomhle smyslu je vlastně velmi důležitý, aby se na úrovni státu vydefinoval nějaký systém v rámci, v této chvíli i dalšího vzdělávání, v rámci celoživotního učení, který by tenhle handicap nějakým způsobem mohl pokrýt. Zaměstnavatelé samozřejmě nějak do toho investují, logicky dělají v tomhle dost. Ale...ta rychlost zvěšování díry mezi těma potřebama (trhu práce – pozn.), mezi tou skutečností (vzdělanostní úrovní pracovníků – pozn.), to jako sami prostě nezvládnou. [Hospodářská komora]

„... tím největším problémem je to, když přijde prostě ze školy absolvent a je ho velmi velký problém uplatnit na trhu práce, protože on má prostě vystudovaný obor než je poptávka toho trhu práce.“ [MPSV ČR]

V souvislosti s tím potom respondent zastupující Hospodářskou komoru ČR vyjadřuje lítost nad špatnou povahou kooperace dvou základních ministerstev, které mají s oblastí dalšího vzdělávání co dočinění.

„... MŠMT s MPSV nejsou zrovna v dobrém kooperativním módu, což je obrovská škoda. Odráží se to i na té naší spolupráci.“ [Hospodářská komora ČR]

Zástupce ČMKOS potom explicitně pojmenovává problém, který s kooperací v rámci dalšího vzdělávání úzce souvisí. Terminologie v této oblasti je podle něj značně roztržštěná, z čehož potom vyplývá nejasná institucionalizace sektoru dalšího vzdělávání.

„... my jsme to prosazovali v tripartitě několikrát, že by opravdu mělo dojít k sjednocení určité terminologie v oblasti dalšího vzdělávání a že by mělo dojít na základě kompetenčního zákona k jasně vyhraněné kompetenci v dalším vzdělávání mezi jednotlivými ministerstvy.“ [ČMKOS]

V souvislosti se zkušenostmi v rámci dalšího vzdělávání zmiňuje představitel AIVD povahu Čechů dívat se na další vzdělávání jako na něco „divného“. Nízký zájem o další vzdělávání podle něj nepramení jen z finanční a časové náročnosti, ale i lenosti lidí.

„Takže to jsou hlavní dva druhy, které se nejčastěji uvádějí. Reálně ovšem se za nimi skrývá trošku něco jiného, při čemž nechci bagatelizovat ty dva důvody, ty jsou také pravdivé, ale i také z jedním důvodů, který hraje roli je lenost, to otevřeně přiznali v rámci těch našich školení, že opravdu taky tím důvodem je jako že jim nechce dále vzdělávat, ...“ [AIVD]

Podle stejného respondenta mají manažeři firem ze vzdělaných zaměstnanců obavu. Bojí se, že budou vzdělanými na své pozici přeskočeni, že budou tito vyškolení podřízení požadovat vyšší plat. I z těchto obav pramení nízká investice do rozvoje lidí má potom za důsledek skutečnost, že je Česká republika montovnou Evropy.

„Paradox ČR je ten, že mnoho firem má strach z převzdělaných lidí. Jo, tam stále jsou manažeři, kteří se obávají toho, že když budou mít vzdělané podřízené, tak že je přeskočí. Že se budou drát na jejich místo. A to je jedna záležitost, to je ta obava toho managementu v této věci. Druhá záležitost je obava toho, že ti budou chtít víc peněz.“ [AIVD]

„... naše kronika je orientovaná na práci s velmi nízkou nebo přímo žádnou přidanou hodnotou. Jak se říká, že jsme pouze montovna Evropy, takže opravdu smontovat nějaké věci, na to nepotřebuješ žádné vzdělání. [AIVD]

3.6.3 Možnosti rozvoje stavu dalšího vzdělávání, jeho systematicčnost

Způsob, jímž lze podle respondenta zastupujícího ČMKOS dojít k rozvoji stavu dalšího vzdělávání, byl již uveden v předchozím odstavci a spočívá ve vyjasnění terminologie sektoru dalšího vzdělávání, z něž by potom měla vycházet sjednocenost kompetencí jednotlivých aktérů tohoto typu vzdělávání. Vedle toho by podle něj mělo dojít se sjednocení školských zákonů do zákona jednoho.

„Takže přišlo nám to příliš rozstrkaný, vždycky jsme chtěli, aby byl jeden zákon o vzdělávání, byť v poslední době se o tom začíná mluvit, odstupující ministr Dobeš vlastně znova otevřel tu otázku jednoho zákonného vzdělávání, kde by se vlastně zkompletovaly všechny ty školské zákony včetně teda zákona a o vysokých školách jako samostatného zákona včetně zákona dalšího vzdělávání, ...“ [ČMKOS]

V souvislosti s možnostmi rozvoje dalšího vzdělávání zmiňuje tento respondent potřebu zajištění dotace či daňového zvýhodnění pro podniky, které vzdělávají své zaměstnance. Podle reprezentanta MPSV ČR je potom zapotřebí podpory malých a středních podniků obecně, nikoli jen v ohledu dalšího vzdělávání. Možnost rozvoje spatřuje ve spolupráci firem a škol v podobě realizace stáží. Potenciál vidí i v tzv. paktech zaměstnanosti.

„... my tomu říkáme pakty zaměstnanosti, které by se měly vytvořit v jednotlivých krajích, kde by měly být tedy zastoupeny jak Úřad práce, tak samozřejmě příslušné buď městské úřady, nebo obecní úřady, samozřejmě by tam měli být potencionální zaměstnavatelé a vůbec subjekty, které vlastně ovlivňují situaci na trhu práce, a tam si myslím, že je pro ně ta role, protože vždycky to bude třeba vidět regionálně.“ [MPSV ČR]

Z citace vyplývající volání po přístupu k dalšímu vzdělávání regionálního charakteru je kvitována i představitelům AIVD. Centralizace podle něj dalšímu vzdělávání neprospívá. Stejně jako respondent zastupující ČMKOS i on vidí potřebu finanční podpory dalšího vzdělávání. Namísto dotací však za nosné považuje tzv. vícezdrojové financování.

„Musím říct, že tady chybí jedna důležitá věc, a to je opravdu vícezdrojové financování.“ [AIVD]

Vedle těchto forem rozvoje stavu dalšího vzdělávání potom podle téhož respondenta tkví potenciál v evaluaci vzdělávacích kurzů nikoli ihned pro jeho proběhnutí, ale i po uplynutí určitého časového úseku, po němž by zaměstnanec mohl vyjádřit, co mu vzdělávací kurz přinesl.

Reprezentant Svazu průmyslu a dopravy ČR potom zmínil skutečnost, že v dohledné době končí veřejné zakázky v sektoru vzdělávání zaměstnanců. Na základě toho vyjadřuje přesvědčení, že je potřeba zachovat sektorové rady. Rozvoj dalšího vzdělávání podle něj tkví v rukách MŠMT ČR, jež by si dle představitele Svazu průmyslu a dopravy ČR mělo udělat ve svém úřadě pořádek a přenastavit vzdělávací soustavu.

„... ale je potřeba to základní, co patří Ministerstvu školství také přenastavit, protože je to o pořádku na Ministerstvu školství. Tam je potřeba aby si ten ministr tam ten pořádek udělal, protože za tu krátkou dobu, co tam jednotliví ministři byli, tak nestačí, tu administrativu ministerstva uvést do stavu v jakém by měla být. Čili je to urgentní.“ [Svaz průmyslu a dopravy ČR]

Představitel MŠMT ČR však při reakci na totožnou otázku po možnostech rozvoje stavu dalšího vzdělávání stejnou potřebu jako respondent ze Svazu průmyslu a dopravy ČR nevidí. Způsob rozvoje

dalšího vzdělávání spatřuje první ze jmenovaných v ustanovení systému kariérního poradenství, poskytujícího informace o atraktivitě jednotlivých oborů.

Respondent zastupující ČMKOS zdůrazňuje potřebu vytvoření systému dalšího vzdělávání, který by byl jednoduchý, jasný a profinancovaný. V současnosti podle něj existuje řada dokumentů vztahujících se k sektoru dalšího vzdělávání, nicméně každá z nich představuje pouhou výseč možného systému.

Respondent zastupující Hospodářskou komoru ČR vidí potenciál v Národní soustavě kvalifikací a Národní soustavě povolání. Hlavní způsob, jak umožnit rozvoj stavu dalšího vzdělávání, však syrově vyjadřuje následujícími slovy:

„Já si myslím, že nosná a důležitá věc je, aby tady v tom státě nebyl takovej bordel, jaký je. Aby se všichni neřádali a neudávali se a začali něco dělat.“ [Hospodářská komora ČR]

Velmi důležitým prvkem systematickosti dalšího vzdělávání je podle představitele AIVD analýza potřeb zaměstnanců. Ta podle něj v podnicích nesmírně chybí. Pro systematický rozvoj zaměstnanců potřebuje znát vedení podniku cílový stav, k němuž by měl zaměstnanec na své pozici dojít, a umět jej porovnat se současným stavem zaměstnance.

„Dělají ad-hoc kurzy, to znamená, teď se stane nějaká rychlá potřeba vzdělat zaměstnance v novém produktu, ... tak se udělá nějaké školení komunikačních dovedností, ale chybí tam právě ta systematická podpora, systém rozvoje zaměstnanců ve firmě.“ [AIVD]

Podle respondenta zastupujícího MŠMT ČR je systém dalšího vzdělávání analogií k celoživotnímu učení. Díky Národní soustavě kvalifikací je podle něj známa cesta, jíž se má vzdělávání rozšiřovat.

3.6.4 Standardizovaná kvalifikace

Národní soustava kvalifikací. To bylo sousloví, na jehož formulaci respondenti reagovali zdůrazněním potřeby o této standardizované kvalifikaci, její užitečnosti a možnostech, které nabízí, informovat širší veřejnost.

„... my se snažíme tak, aby se to (NSK – pozn.) dostalo do co nejširší veřejnosti včetně státní správy a včetně všech.“ [Svaz průmyslu a dopravy ČR]

Podobně se o standardizované kvalifikaci vyjadřuje i zástupce AIVD. Podle něj o ní vědí snad zaměstnavatelé velkých firem, malých a středních podniků však nikoli.

„No ono je potřeba s ním především komunikovat. A to je klíčový problém, o kterém já hovořím. ... zaměstnavatelé o ní (o NSK – pozn.) nevědí. Mnozí zaměstnavatelé. Velcí ano. Relativně dobře. Ale malé, střední podniky... Mnoho z nich vůbec netuší co je Národní soustava kvalifikací. Nebo tuší, ale neví, co jim může přinést.“ [AIVD]

Způsob, jak zvýšit zájem o dosahování této standardizované kvalifikace potom podle respondentů může spočívat v legislativním nařízení jejího získání v případě zájmu zaměstnance v daném oboru pracovat.

„... vím, že v bezpečnostních službách tam to vzali unblock a nařídili to všem svým zaměstnancům, že je to nezbytný předpoklad, aby měli tyto kvalifikace, ...“ [Svaz průmyslu a dopravy ČR]

"Leda z donucení zákona, což se taky samozřejmě v některých kvalifikacích už stalo, a u jiných třeba i stane." [AIVD]

Podle jiných vzroste zájem o dosahování standardizované kvalifikace z jiného důvodu. Jak se vyjádřili představitelé MŠMT ČR a ČMKOS, je potřeba dát zaměstnancům perspektivu, že jim získání takové

kvalifikace bude k užtku. Jinými slovy, zaměstnavatelé by měli v tomto směru své zaměstnance více motivovat.

Ve spojitosti s NSK potom respondent zastupující AIVD vyjádřil přesvědčení o nezbytnosti zajištění kvalitní přípravy, realizace a stejně tak i ověřování této kvalifikace tak, aby tento systém nebyl úplatný.

„Dobrá příprava a dobrá realizace. Když se dobře připraví, je to základ. Ale když se pak bude špatně zkoušet, a bude, nebojím se to říct, bude získání větší kvalifikace úplatné, tak samozřejmě to bude velký problém. Proto je potřeba v rámci „NSKa“ dbát na to, na co se podle mě vůbec nedbá, a to je kvalita ověřování. To je kontrola ověřovatelů.“ [AIVD]

3.6.5 Prostředek vhodný pro šíření informací o dalším vzdělávání

Pakliže se obsah předchozí podkapitoly dotkl tématu informování o dalším vzdělávání, navazuje na ni tato část textu analýzou odpovědí respondentů na otázku, jaký prostředek pro šíření informací o dalším vzdělávání považují za nejvhodnější.

Názory jedněch respondentů, konkrétně zástupců ČMKOS, Svazu průmyslu a dopravy ČR a Hospodářské komory ČR, směřovaly k využívání internetu.

„Dneska jednoznačně IT komunikace. Dneska si to asi člověk neumí představit, že ta nabídka, která by teoreticky mohla jít, tak jiným způsobem.“ [ČMKOS]

„Tak jako nejvhodnější v dnešní době určitě přes... přes internet, to znamená klasické portály, ať už portály Úřadu práce nebo portál MPSV.“ [MPSV ČR]

„Myslím si, že měly by být informace přehledně dostupné na internetu. To je dneska asi nejjednodušší pro všechny. Ale musí o tom někdo vědět, že to tam je. Čili nějaký rozumnej portál, inteligentně vypadající, tvářící, ovládající, obsahující opravdu informace, aby ho někdo neotevřel poprvé a naposled.“ [Hospodářská komora ČR]

Prostředek reklamy v televizi je potom zmiňován zástupcem MŠMT ČR. Plošné reklamní spoty jsou potom podle představitele AIVD prostředkem, jak komunikovat s obecnou populací.

Nezastupitelné místo ve způsobu šíření informací o dalším vzdělávání podle respondentů zastává osobní komunikace, reference, ať už na konferencích, kulatých stolech nebo u vedení podniku, které by mělo promlouvat ke svým zaměstnavatelům.

„... proto my děláme i na toto téma kulaté stoly a konference, což je i předmětem těchto veřejných zakázek tak, aby se to dostalo v co nejširší míře ... do co nejširší veřejnosti včetně státní správy...“ [Svaz průmyslu a dopravy ČR]

„... pochopitelně já si myslím, že především by ve firmách ta informace měla jít od vedení. Měla by být jasně deklarovaná podpora dalšímu vzdělávání opravdu shora dolů, aby se tuto informaci lidé dozvídali od svých bezprostředních nadřízených, nebo od svých přímých nadřízených, ...“ [AIVD]

3.6.6 Motivace, zájem o další vzdělávání

Aktivity AIVD, jakými jsou např. Týdny vzdělávání, si podle jejího reprezentanta kladou za cíl působit na veškerou veřejnost tak, aby začala brát další vzdělávání jako samozřejmost.

Klíčem ke zvýšení zájmu o další vzdělávání zaměstnanců spočívá podle reprezentanta ČMKOS na straně zaměstnavatelů. Ti by měli podle slov respondenta z MŠMT ČR vyjadřovat před svými

zaměstnanci přání, aby se tito vzdělávali, a vytvářet podmínky, v nichž by se mohli zaměstnanci vzdělávat. Podle zástupce z MPSV ČR potom záleží na tom, aby zaměstnanec viděl v dalším vzdělávání budoucí užitek.

„Roli tam musejí, jak říkám sehrát zaměstnavatelé. Pokud se bavíme o malých a středních podnicích, tak tam je to o to důležitější.“ [ČMKOS]

„... pokud bychom chtěli nějakým způsobem zvýšit to u těch malých a středních podniků, to další vzdělávání, aby se účastnily více dalšího vzdělávání, tak by se měl zvýšit i nějaký tlak ... například právě tím, že ty zaměstnavatelé by se zabývali systémově tou otázkou dalšího vzdělávání, to znamená, že by si přáli, alespoň vyjadřovali by to při hodnocení těch lidí a tak dále, aby si přáli, aby ti lidé se dále vzdělávali jo. Neřekli by jim, tak se vzdělejte a tady vám na to dáme peníze, ale vytvářet jim pro to podmínky, například časové.“ [MŠMT ČR]

3.6.7 Podpora dalšího vzdělávání

Tématu podpory dalšího vzdělávání se dotkly již podkapitoly předchozí. Z důvodu komplexnosti této oblasti dalšího vzdělávání je jí však věnována, podobně jako u krajů předchozích, podkapitola samostatná.

Podle respondenta zastupujícího ČMKOS chybí v oblasti dalšího vzdělávání peníze. Jako hlavní aktéry dalšího vzdělávání vidí stát, od něž by měly, pravděpodobně od MPSV ČR, přicházet daňové úlevy a dotace. Podpora, která by mohla přicházet od instituce, kterou zastupuje, spočívá v prosazování legislativních záměrů a uzavírání kolektivních smluv s podniky.

„... na tom poli bychom mohli více působit v této části, ať už je to z pohledu prosazování těch legislativních záměrů, tak zejména potom z pohledu vlastně, nechci říct zrovna odborného, ale tak z pohledu vlastně toho praktického pohledu, i na tyto profese, i do těchto svazů, přes vlastní odborníky, které máme. Takže tam si myslím, že bychom měli asi více přispět a mohli bychom přispět.“ [ČMKOS]

O daňovém zvýhodnění se zmiňuje i představitel Svazu průmyslu a dopravy ČR. To by mělo náležet, na základě rozhodnutí Rady pro rozvoj lidských zdrojů, těm oborům, po kterých je poptávka na trhu práce. Za hlavní aktéry považuje respondent kraje, úřady práce, zaměstnavatele a MPSV ČR. Vlastní podpora by potom od této instituce mohla přicházet ve formě organizace kulatých stolů, tedy šíření informací a podněcování k diskusi mezi zainteresovanými.

„Ono se to dá dělat přes zvýhodnění daňové apod. a naopak utlumit ty obory, které dneska víceméně vystudují a pak bohužel nemají místa, končí na trhu práce jako nezaměstnaní, stojí to další velké peníze...“ [Svaz průmyslu a dopravy ČR]

Podle respondenta zastupujícího Hospodářskou komoru ČR by se tato instituce měla v oblasti dalšího vzdělávání, jak už bylo uvedeno, angažovat více, a to v ohledu technických oborů. Hlavní roli v oblasti vytvoření systému dalšího vzdělávání hraje v této oblasti stát (MŠMT ČR, MPSV ČR, Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR), dále Hospodářská komora ČR a Svaz průmyslu a dopravy ČR, v neposlední řadě kraje a zaměstnavatelé.

„Takže v tomhle smyslu je vlastně velmi důležitý, aby se na úrovni státu vydefinoval nějaký systém v rámci, v této chvíli i dalšího vzdělávání, v rámci celoživotního učení, který by tenhle handicap nějakým způsobem mohl pokrýt. Zaměstnavatelé samozřejmě nějak do toho investují, logicky dělají v tomhle dost. Ale...ta rychlost zvětšování díry mezi těma potřebama, mezi tou skutečností, to jako sami prostě nezvládnou. Takže v tomhle směru je určitě důležitá asi samozřejmě role státu, Ministerstva školství zejména nebo jeho podřízenek a pochopitelně i institucí, který jsou na té straně

zaměstnavatelů, což znamená, ať už nás jako hospodářské komory, svazu průmyslu a těch dalších."
[Hospodářská komora]

Z pohledu respondenta z MPSV ČR spočívají možnosti této instituce podporovat další vzdělávání v realizaci podpory stáží, v zaštiťování rekvalifikačních kurzů, v realizaci projektů typu Vzdělávejte se pro růst! či spolupráci v rámci Paktů zaměstnanosti, na nichž se podílí úřady práce, městské úřady, obce a zaměstnavatelé. Hlavní roli v podpoře dalšího vzdělávání však podle toho respondenta hraje MŠMT ČR.

„... připravuje se tady například projekt, který se bude zaměřovat na stáže. To je to, co tady doposud příliš nebylo, to znamená, chceme, aby například studenti posledních ročníků už šli do stáží právě do malých a středních podniků..." [MPSV ČR]

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR spatřuje možnosti vlastní podpory ve financování vzdělávacích kurzů organizovaných hospodářskými komorami, ve vytváření systémovosti a koncepčnosti dalšího vzdělávání vycházející z pozice tohoto ministerstva. Podle respondenta zastupujícího MŠMT ČR je klíčové, aby úřady práce poskytovaly informace, stejně jako profesní sdružení, jimiž jsou hospodářské komory, Svaz průmyslu a dopravy ČR, Agrární komora, cechy apod.

Reprezentant společnosti AIVD vidí roli podpory dalšího vzdělávání v rukách státu. Možnosti jeho finanční podpory podnikům vzdělávající své zaměstnance potom vidí dvě. Jednou z nich je vícedrožové financování vzdělávání, v němž je angažován stát, zaměstnavatel, popřípadě zaměstnanec. Druhou z možností jsou potom podle tohoto respondenta daňové bonusy. Informační podporu by potom podle tohoto respondenta měla poskytovat školicí střediska.

„Ale takže říkám finance jsou důležité, ale nejen finance. Samozřejmě třeba podporovat třeba několik školicích středisek, těch středisek ve firmách, pomáhat jim vůbec v tom pozitivním vědomí toho, že vzdělávat se je potřeba." [AIVD]

Podpora dalšího vzdělávání by měla vycházet i od samotných profesních sdružení, která by měla vedle prosazování zájmů dbát i na rozvoj svých členů.

„A já třeba vidím velkou úlohu v profesních sdruženích. ... Čili prosazují zájmy, což je v pořádku, tady od toho jsou. Prosazují zájmy svých členů z toho sektoru, na vládě, na ministerstvu a podobně. Tak to je pořádku. Ale mnoho z nich zapomíná na tu druhou složku, a sice ty členy zároveň rozvíjet. Pomáhat jim k té kvalitě, která se samozřejmě přímo dotýká i jejich vzdělávání. A podle mě hodně by do toho měly mluvit právě profesní komory, profesní sdružení, spolky, cechy a podobně. Samozřejmě ve spolupráci se státem, tam je samozřejmě taky důležitá role toho státu, a zase, zástupci zaměstnavatelů." [AIVD]

Od společnosti AIVD samotné by potom dle jejího představitele mohla přijít podpora ve smyslu metodickém, expertním, analytickém a poradenském.

3.6.8 Kvalita dalšího vzdělávání

Podle představitele Hospodářské komory ČR bude kvalita dalšího vzdělávání zaručena, budou-li toto vzdělávání poskytovat lektori z praxe.

„Jak by se podle Vás dala zaručit určitá míra kvality a solidnosti toho dalšího vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků? – No že to budou dělat lidé, kteří byli někdy v praxi třeba nebo kteří mají kontakt s praxí." [Hospodářská komora]

Reprezentant ČMKOS vidí záruku kvality dalšího vzdělávání v certifikacích, akreditacích a jejich kontrole nezávislým subjektem.

Respondent zastupující MŠMT ČR vidí v tomto ohledu potenciál v ratingu, který připravuje projekt Koncept. Ten podle reprezentanta AIVD vznikl právě v této společnosti a později byl včleněn do tohoto projektu. Sám ji považuje za jednu z cest garance kvality, kdy se tento charakter vzdělávacích kurzů nebude sledovat za pomoci referencí na vzdělávací organizace. To, aby rating prováděla uznávaná firma, potom považuje za nezbytnost pro to, aby byly k tomuto způsobu hodnocení ochotné všechny vzdělávací organizace.

„Takže rozhodně rating je pro nás klíčový nástroj pro hodnocení kvality dalšího vzdělávání, tak jak je zatím nastaven si myslím že bude tím nástrojem, kterým by měl být, otázka je kdo ji bude provádět. To je klíčové. Pokud to bude autorita, která bude respektována v oblasti dalšího vzdělávání, pak bude mít i smysl.“ [AIVD]

Obecně lze podle tohoto respondenta identifikovat tři klíčové složky kvality. První z nich jsou lektoři. Jejich kvalita by měla být zaručena profesními kvalifikacemi pro lektory. Druhou ze složek je rating firem, které vzdělávají, kteréžto hodnocení zajišťuje právě hvězdičkování v projektu Koncept. Poslední složkou kvality je potom rating vzdělávacích programů, který by měl zajistit, aby každý resort neakreditoval své programy podle vlastních, od ostatních se lišících požadavků.

3.6.9 Evropské modely

Oproti ostatním šetřeným krajům se respondenti z Prahy v rámci tohoto tématu rozmlouvali více. Podle respondenta zastupujícího ČMKOS se snaha této instituce o prosazení fondu pro další vzdělávání na základě inspirace skandinávskými zeměmi, jejichž způsob financování dalšího vzdělávání považuje za nosný, nesetkala s úspěchem.

Praxi severských států se v rozhovoru věnovali i zástupci MŠMT ČR a AIVD. Oba zmiňovali skutečnost, že je v těchto zemích další vzdělávání zcela běžnou součástí života dospělých. Tyto státy investovaly do školících středisek, do nichž se jezdí vzdělávat celé rodiny. Podle respondenta z MŠMT ČR se však do této situace dostaly tyto státy velmi pozvolným vývojem, který v České republice započal teprve v době nedávné.

Jak uvádí přestavitel Svazu průmyslu a dopravy ČR, Národní soustava kvalifikací vznikla na základě inspirace z Velké Británie.

3.6.9.1 Miniklastry

Podle představitele Svazu průmyslu a dopravy ČR jsou klastry metodou nosnou nejen v ohledu dalšího vzdělávání, ale především v zajištění konkurenceschopnosti v klastrech sdružených firem. Tento respondent zdůrazňuje roli instituce, kterou zastupuje, při pořádání setkání platform a při prosazování jejich zájmů prostřednictvím aktivit této instituce.

Respondent z MPSV ČR odkazuje v rámci klastrů na jejich regionální výskyt a na nosnost v ohledu možnosti napojení na úřady práce.

„Takhle, ta zkušenost je vždycky velmi pozitivní, protože samozřejmě ta propojenost vzájemná těch malých a středních podniků taky velmi důležitá a ve vazbě i na ten Úřad práce, protože dají se tam potom hledat daleko komplexnější ty řešení ať už toho vzdělávání nebo vůbec toho uplatnění na trhu práce pro ty zaměstnance nebo pro ty potenciální zaměstnance.“ [MPSV ČR]

Respondent zastupující AIVD vidí potom významný potenciál pro další vzdělávání v sektorových radách a z nich pramenící možnost komunikace mezi aktéry.

„No, ono se clustery jako takové.., Já spíš jsem hovořil o těch sdruženích v podstatě, ale to je zase.. Clustery je trošku něco jiného.. Mě zaujalo to, co si myslím, že má relativní budoucnost u nás, a co si myslím že třeba v rámci sestavy nebo v rámci tohoto systému, jsou sektorové dohody.“ – „... ten potenciál v tom spatřujete...“ – Obrovský. Jako. Naopak. Separace těchto aktérů je úplněj nesmysl. ... Čili musí se narvat do jedné místnosti, tam se pohádají, porvou se, ale vyjdou z toho ven, že všichni ví, co je potřeba, a všichni ví, jak budou postupovat, aby se to zlepšovalo. Jedině komunikací, jinak to nejde.“ [AIVD]

3.6.9.2 Spolupráce vzdělávací organizace/vzdělávacích organizací s firmami

Pakliže se k této metodě respondenty vyjadřovali, konstatovali nezbytnost velké důvěry mezi takto spolupracujícími subjekty. Podle představitele AIVD lze registrovat návrat k firemním školám.

3.6.9.3 Vnitrofiremní tutor

V ohledu fungování vnitrofiremních tutorů se respondenti shodovali na extrémní finanční náročnosti tohoto typu vzdělávání zaměstnanců pro podniky malého a středního dosahu. Tato metoda je proto využívána spíše u podniků velkých.

3.6.9.4 Informační technologie

Podle představitele ČMKOS je tato metoda využívána ve velké míře. Její výhodu spatřuje především v tom, že se kvůli vzdělávání touto formou nemuseli zaměstnanci uvolňovat z práce. Reprezentant MPSV ČR potom využití těchto technologií vidí spíše u MŠMT ČR, jenž má vzdělávání v gesci. Představitel MŠMT ČR však doplňuje, že je efektivita vzdělávání touto formou ovlivněna tím, zda je využívána jen doplňkově či jako hlavní metoda vzdělávání.

„Jsme spokojeni. Jsme spokojeni, zejména z toho důvodu, že ti lidé se nemusí uvolňovat ze zaměstnání, to je třeba v té e-learningové formě vzdělávání, takže tam jsme s tím spokojeni.“ [ČMKOS]

„... a dovedu si představit takové kurzy i na systém dalšího vzdělávání, ale nejsem si úplně jist, jestli to je přímo v gesci MPSV, spíš bych dovedl představit takovou spolupráci s ministerstvem školství.“ [MPSV ČR]

„... ve chvíli pokud je e-learning doplňkem tomu běžnému vzdělávání a možnost třeba například rozšíření těch znalostí a dovedností a pro ty, kteří se chtějí utvrdit, nebo připravit na tu závěrečnou zkoušku, tak je to samozřejmě přidaná hodnota, ale meritum toho bych informační technologie, meritum dalšího vzdělávání bych informační technologie nestavěl.“ [MŠMT ČR]

Podle představitele Hospodářské komory ČR je vzdělávání touto formou velmi dobrá metoda. Pro její plné využití však bude zapotřebí generační výměny.

„Jako stoprocentně nosná metoda. ... Ale myslím si, že u starší generace to bude vždycky problematický.“ [Hospodářská komora]

Reprezentant AIVD potom konstatuje, že lze pozorovat, že využívání e-learningu je v tuto chvíli již trendem na ústupu. Jeho pozitiva spatřuje v nízké ceně a vysoké míře flexibility. Podle jeho slov jde o skvělou metodu vzdělávání hromadného, informačního, v žádném případě však kompetenčního.

„E-learning je výborná záležitost v oblasti kurzů, které jsou hromadné, které jsou i informativní, a které nerozvíjí žádné kompetence. ...E-learning je velmi levné řešení,... ale je to velmi neefektivní naopak při třeba těch kurzech, které spíš směřují k dovednostem.“ [AIVD]

Stejný respondent potom poukázal na nosnost využití informačních technologií jinou formou než e-learningem. V ohledu podnikového vzdělávání se pozitivně vyjádřil o přicházejícím trendu online vzdělávání či virtuální výuky v systému second life ve virtuální univerzitě.

3.6.10 Shrnutí

Pozice k dalšímu vzdělávání šetřených institucí v tomto kraji zabírají velmi širokou oblast. Instituce zajišťují záštitu a podporu rekvalifikačních kurzů, financují a zajišťují akreditace vzdělávacích programů, zastupují zaměstnavatele malých, středních i velkých podniků, prosazují jejich zájmy a organizují setkání za účelem diskuse a zajištění informovanosti. V neposlední řadě zastávají šetřené instituce podporu zaměstnanců.

Téma dalšího vzdělávání je respondenty považováno za stěžejní. Vzhledem k tomu, že obory vzdělání a kvalifikační úroveň absolventů škol neodpovídají požadavkům a potřebám trhu práce, je to právě další vzdělávání, které by tuto mezeru mělo překlenovat. Investice jakéhokoli druhu do dalšího vzdělávání se podle nich vyplatí.

Možnosti, jimiž je možné stávající stav dalšího vzdělávání rozvíjet, spočívají zejména v praktikování analýzy potřeb zaměstnanců v podnicích, na základě níž může jejich zaměstnanec systematicky svou pracovní sílu rozvíjet a dále vzdělávat.

V souvislosti se získáváním standardizované kvalifikace respondenti zmiňovali trvalou potřebu informovat malé a střední firmy o možnostech a přínosech této kvalifikace.

Jako prostředky vhodné k šíření informací byly respondenty uvedeny internet a reklamní spoty, a to pro komunikaci se širokou veřejností, a zejména osobní kontakt, a to v rovině komunikace mezi profesními sdruženími a jejich členy a mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Klíč ke zvýšení zájmu zaměstnanců o další vzdělávání tkví podle respondentů u zaměstnavatelů. Ti by měli svým pracovníkům vytvářet možnosti a prostředí k tomu, aby se dalšího vzdělávání účastnili.

Způsob, jak zaměstnavatele v aktivitách dalšího vzdělávání vlastních zaměstnanců podporovat, spočívá podle respondentů ve finanční podpoře formou daňových úlev či ve vícezdrojovém financování.

Nástrojem pro zajištění kvality dalšího vzdělávání je potom podle respondentů rating vzdělávacích institucí vyvinutý ve společnosti AIVD a v současnosti připravovaný v rámci projektu Koncept.

V rámci tématu využívání evropských metod dalšího vzdělávání jsou často zmiňovány skandinávské země.

3.7 Strukturální souvislosti mezi šetřenými oblastmi dalšího vzdělávání

Výstupem zakotvené analýzy je naplnění tzv. paradigmatického modelu otevřenými kódy vzniklými v první fázi kódování, který je znázorněn následujícím schématem. Zasazení těchto kódů do jednotlivých částí modelu ujasňuje vztahy a souvislosti mezi jednotlivými tematickými oblastmi, které se ke zkoumané problematice pojí.

Příčinné podmínky

- typ instituce, kterou stakeholder zastupuje
 - současná pozice vůči dalšímu vzdělávání
 - postoj vůči významu dalšího vzdělávání
- zkušenost s dalším vzděláváním
 - finanční náročnost
 - časová náročnost
 - malá účast na dalším vzdělávání
 - nízký zájem o další vzdělávání

Jev

- MOŽNOSTI ROZVOJE STAVU DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ, které stakeholder spatřuje

Kontext

- členství české republiky v EU a z něj plynoucí dotace
- korupce
- ekonomická krize

Intervenující podmínky

- stav školského systému a z něj vyplývající motivace ke vzdělávání obecně
- další vzdělávání jako termín, jemuž se v různých podobách věnují různé instituce
 - další vzdělávání jako termín různě legislativně ukotvený
 - problém s institucionalizací dalšího vzdělávání

Strategie jednání, interakce

- prostředek vhodný k šíření informací o dalším vzdělávání
- postoj stakeholderů k tomu, kdo by měl další vzdělávání podporovat
- kvalita dalšího vzdělávání
- standardizovaná kvalifikace
- systém dalšího vzdělávání na místo jednorázových kurzů
- formy motivace k dalšímu vzdělávání



- informace o evropských metodách dalšího vzdělávání
- postoj k nosnosti využití evropských modelů

Následky

- roztržitost aktivit v rámci dalšího vzdělávání, nesystémovost



4. Závěr

Cílem tohoto terénního šetření bylo zjistit, do jaké míry a jakými formami jsou stakeholderi dalšího vzdělávání připraveni podporovat a rozvíjet dlouhodobě udržitelný systém dalšího vzdělávání malých a středních podniků se zaměřením na obory výroby, stavebnictví, maloobchodu, řemeslných a komunálních služeb.

Účelem šetření nebylo získat tvrdá statistická data, prostřednictvím nichž by byla popsána populace stakeholderů, nýbrž návrhy a podněty těchto účastníků dalšího vzdělávání, jak zajistit systematický rozvoj stavu dalšího vzdělávání. S ohledem na takový výzkumný záměr terénního šetření byly využity kvalitativní metody sběru a analýzy dat, které výzkumníkům umožnily porozumět zkoumanému problému do hloubky a v souvislostech.

Šetření probíhalo v šesti krajích České republiky, konkrétně v kraji Jihočeském, Moravskoslezském, Olomouckém, Plzeňském a v Kraji Vysočina. Šestým ze šetřených krajů potom byla Praha jako představitelka národní úrovně stakeholderů dalšího vzdělávání.

V rámci každého z pěti krajů byli dotazováni respondenti zastupující instituce, které byly zhodnoceny jako významné pro oblast dalšího vzdělávání. Výčet těchto institucí zahrnoval: volená krajská zastupitelstva (včetně hejtmana), školské odbory krajských úřadů, krajské pobočky Úřadu práce ČR, krajské pobočky Hospodářské komory ČR, vzdělávací organizace, poradenské firmy a školy, které se podílejí na dalším vzdělávání. Na úrovni národní se jednalo o instituce: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Hospodářská komora ČR, Svaz průmyslu a dopravy ČR, Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s.

Proces získávání respondentů zahrnoval oslovení tzv. „gatekeepera“, tedy dveřníka, v každém z krajů, který na základě své regionální znalosti vybral všechny respondenty v rámci všech určených institucí. Po získání kontaktů na vytipované respondenty byli ti osloveni formou emailu, jímž byli požádáni o spolupráci na šetření a k němuž byl přiložen informační dokument seznamující je s účelem terénního šetření. Následně byli telefonicky požádáni o schůzku, na níž byl proveden výzkumný rozhovor.

Jako nejvhodnější metoda sběru dat byla zvolena metoda polostrukturovaného individuálního rozhovoru, tedy metoda dotazování za pomoci návodů. Tazatelé přicházeli k respondentům s předem připravenou strukturou otázek, jejichž pořadí však nebylo fixní a poskytovalo tak tazateli i respondentovi komunikační volnost. Samotná struktura otázek potom zajišťovala, že žádná z důležitých oblastí šetřeného tématu nebude opomenuta.

Doslovné přepisy audio nahrávek rozhovorů s respondenty byly analyzovány metodou grounded theory (zakotvené teorie). Ta svými nástroji otevřeného, axiálního a selektivního kódování umožnila najít výzkumníkům v šetřeném tématu souvislostní struktury a porozumět tak do hloubky analyzovanému problému. Jako oblasti klíčové pro téma možnosti podpory dalšího vzdělávání stakeholderů byly za pomoci otevřeného a selektivního kódování nalezeny tyto kódy: současná pozice vůči dalšímu vzdělávání; zkušenost s dalším vzděláváním; možnosti rozvoje stavu dalšího vzdělávání; postoj k významu dalšího vzdělávání; prostředek vhodný pro šíření informací o dalším vzdělávání; motivace k dalšímu vzdělávání; systém dalšího vzdělávání namísto jednorázových kurzů; kvalita dalšího vzdělávání; standardizovaná kvalifikace; podpora dalšího vzdělávání; evropské modely.

V analýze všech krajů byly tyto kódy či oblasti tématu zajištění podpory dalšího vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků hloubkově rozebrány.

Po objasnění obsahu a významu těchto témat ve všech sledovaných krajích byla identifikována pozice těchto kódů ve struktuře souvislostí sledovaného tématu, a to za pomoci tzv. paradigmatického modelu, hlavního nástroje analytické metody zakotvené teorie.

Sledující tyto souvislosti, shrneme na tomto místě ve stručnosti ta nejzákladnější zjištění za všechny šetřené kraje, v rámci všech selektivně analyzovaných kódů, tedy oblastí tématu.

Z typu a rozličnosti institucí, které zastupovali respondenti, lze tušit, že šíře aktivit, které tyto instituce v oblasti dalšího vzdělávání vykazují, je značná, avšak nikterak překvapující. Pohybuje se od zajišťování a realizace rekvalifikačních kurzů, přes poskytování informačních, poradenských a konzultačních služeb, až ke službám analytickým či vývojovým. Jednotlivé aktivity jsou více specifikovány podle zaměření zastupované instituce.

Z typu šetřených institucí lze též tušit postoj respondentů vůči důležitosti tématu dalšího vzdělávání. O jeho významnosti panovala mezi dotazovanými jednotka. Za důležité, avšak nikoli prioritní, ji označovali někteří reprezentanti hospodářské komory. Respondenti zastupující úřady práce podotkli, že je další vzdělávání aktivitou nad rámec jejich povinností.

Od stávající pozice vůči dalšímu vzdělávání či aktivit vykazovaných v této oblasti se odvíjejí zkušenosti respondentů s poskytováním či zařizováním tohoto typu vzdělávání. Tyto zkušenosti byly respondenty charakterizovány v tom smyslu, že investice do dalšího vzdělávání se vyplatí. Toto vyjádření bylo doplněno konstatováním, že až na výjimky měli tito respondenti s projekty, které v rámci sektoru dalšího vzdělávání realizovali, dobrou zkušenost. V souvislosti se zkušenostmi respondenti často uváděli problém nesouladu mezi potřebami trhu práce a obory a úrovní vzdělání absolventů škol formálního vzdělávacího systému. K tomuto problému je potom podle respondentů připojen faktor nezájmu o další vzdělávání. S tím se lze setkat jak na straně zaměstnavatelů, pro něž je další vzdělávání příliš finančně a časové náročné, tak na straně zaměstnanců, kteří se potýkají se stejnými obtížemi jako jejich nadřízení a kteří často přiznávají vlastní lenost dále se vzdělávat a stejně tak i dojem, že vzdělávat se v dospělosti je věc podivínská. Stakeholderi uváděli, že pakliže má být další vzdělávání užitečné, musí být organizováno a realizováno na regionální úrovni. Respondenti tvrdili, že je zapotřebí vytvoření lepší atmosféry okolo tématu dalšího vzdělávání i prostřednictvím osvěty zaměstnavatelů i zaměstnanců ve smyslu potřeby dalšího vzdělávání.

Na základě svých zkušeností se respondenti vyjadřovali o možnostech rozvoje stavu dalšího vzdělávání, které ze své pozice a instituce, kterou zastupují, spatřují. Mezi těmito vyjádřeními bylo možné slyšet konstatování potřeby pregnantní institucionalizace oblasti dalšího vzdělávání, jež by měla za důsledek jasně formulované systematické požadavky na aktivity jednotlivých aktérů do oblasti dalšího vzdělávání, a jasný způsob stabilního financování dalšího vzdělávání. Pro rozvoj stavu tohoto sektoru je podle respondentů zapotřebí podpora a realizace stáží v podnicích, tedy propojení vzdělávacího systému a podnikové praxe. Ochota a schopnost komunikace mezi aktéry zainteresovanými do oblasti dalšího vzdělávání a z této komunikace vycházející dlouhodobá systematická kooperace je potom dalším klíčovým prvkem systematického rozvoje oblasti tohoto typu vzdělávání.

Kontextuální souvislost sledovaného tématu spočívající v členství v Evropské unii a z něj se odvíjející možnost čerpat finanční prostředky na toto vzdělávání z evropských fondů vede ve spojitosti s kontextem ekonomické krize k diskusi nad kvalitou dalšího vzdělávání. Podle respondentů měl vstup financí z evropských fondů na trh dva důsledky – jednak možnost využít vzdělávacích služeb i pro ty, kteří by na ně jinak finančně nedosáhli, jednak skutečnost, že namísto kvality začala být hlavním měřítkem při výběru vzdělávání jeho cena. Prvořadý zájem o ni má potom za důsledek konzumaci nekvalitních vzdělávacích služeb, z ní pramenící neefektivitu a špatnou zkušenost s dalším vzděláváním. V oblasti kvality dalšího vzdělávání hraje významnou roli také analýza potřeb zaměstnanců. Absentující praxe zjišťovat potřeby zaměstnanců podniku má za následek fatální nekonceptnost podnikových aktivit v dalším vzdělávání a vůbec neuvědomělost zaměstnavatelů o potřebě své zaměstnance dále vzdělávat.

Možnosti, jak kvalitu dalšího vzdělávání sledovat, spočívají podle respondentů v kontrole solidnosti těchto služeb prostřednictvím certifikací a akreditací, tedy formou dosud využívanou. Novým a podle respondentů nadějným nástrojem, jak kontrolovat kvalitu dalšího vzdělávání, je potom nástroj tzv. hvězdičkování, připravovaný v projektu Koncept.

V tématu rozvoje stavu dalšího vzdělávání hraje velkou roli téma podpory dalšího vzdělávání. Podle respondentů je finanční podpora například formou daňového zvýhodnění či kupónů na vzdělávání jediným prostředkem, jak zvýšit motivaci zaměstnavatelů k tomu, aby svým zaměstnancům vytvářeli podmínky k dalšímu vzdělávání. Budou-li zaměstnavatelé požadovat dále se vzdělávající zaměstnance a budou-li je podle toho náležitě finančně odměňovat, zvýší se motivace k dalšímu vzdělávání i u zaměstnanců.

Na otázku po zdrojích podpory respondenti odpovídali dvěma způsoby. Buď má být jejím zdrojem stát a případně sami zaměstnavatelé, nebo všechny instituce, které mají na další vzdělávání vliv. Forma podpory, která by měla v oblasti dalšího vzdělávání fungovat, by měla být charakteru informačního, poradensko-konzultačního, administrativního a především finančního (konkrétně v podobě vícezdrojového financování, daňových úlev, kupónů na vzdělávání).

V ohledu volby ideálního prostředku pro šíření informací o dalším vzdělávání kladli respondenti důraz zejména na osobní kontakt, reference, diskuse na konferencích a kulatých stolech. Významnou roli hrál v odpovědích respondentů též internet v kombinaci s jiným médiem (TV, noviny, ...). Podle respondentů platí, že by měl být prostředek k šíření informací o dalším vzdělávání zvolen na základě toho, komu je daná informace určena, to znamená, že ujasnění cílové populace vede k volbě vhodného prostředku pro šíření dané informace.

Velikou souvislost s prostředkem k šíření informací o dalším vzdělávání lze vidět u tématu standardizované kvalifikace. Způsob, jak zajistit větší zájem o ni, tkví podle respondentů zejména v osvětě o možnostech, které se podnikům i zaměstnancům touto kvalifikací nabízejí. Ani samotní stakeholdeři totiž ne vždy věděli, co se skrývá pod souslovím Národní soustava kvalifikací a Národní soustava povolání. Zaslíbení respondenti konstatovali povrchní obeznámenost se standardizovanou kvalifikací u velkých podniků a zcela chybějící u podniků malého a středního dosahu.

Obecné téma evropských metod dalšího vzdělávání bylo oblastí, k níž měli respondenti ne vždy mnoho co říci. Pakliže o metodách přehled měli, zmiňovali v souvislosti s nimi skandinávské země, Francii, Španělsko, Nizozemí, s Českou republikou sousedící Německo a Rakousko a v neposlední řadě Velkou Británii.

Rozhovory se poté zaměřovali na metody konkrétní, jimiž bylo využívání informačních technologií, fungování vnitřního tutora v podniku, spojení vzdělávací organizace/organizací s podnikem/podniky a metoda síťování – vytváření minikrastrů podniků na oborovém nebo regionálním základě. O těchto konkrétních metodách dalšího vzdělávání se respondenti vyjadřovali následovně.

Metoda využívání informačních technologií je v České republice k nalezení zejména ve formě e-learningu. Ten je podle respondentů metodou ke vzdělávání levnou, rychlou, masovou a užitečnou ve formě doplňkové, pro výuku teoretických znalostí. Pro vyučování kompetencí jakéhokoli druhu je však metodou zcela nevhodnou.

Fungování vnitřního tutora je podle respondentů metodou pro vzdělávání zaměstnanců nosnou, pro malé a střední podniky však zcela finančně neúnosnou.

Co se týče propojení vzdělávacích institucí a podniků, jde podle respondentů o metodu, která vyžaduje velkou důvěru od všech zapojených do spolupráce. Pakliže tato důvěra mezi zainteresovanými panuje, jde o metodu dalšího vzdělávání, která je přínosná pro všechny zúčastněné. S úspěšným využitím této metody se lze setkat v kraji Vysočina. Analogii této metody lze pak najít u podnikových škol.

Metoda klastrování je respondenty považována za metodu problematickou v případě klastrování na oborovém základě. Důvodem je, nijak překvapivě, konkurence mezi podniky. V současné době není tato metoda v šetřených krajích nijak významně rozšířena. Respondenti poukazují na jejich zakládání v době, kdy k tomu byly firmy finančně podporovány, a dodávají, že dnes tyto klastry zanikají. Dotazovaní stakeholderi v této metodě dalšího vzdělávání vidí bezesporu potenciál a jsou ochotni jejich fungování v oblasti dalšího vzdělávání podporovat. Podnět však podle nich musí vzejít od podniků. Dobré fungování klastrů si pochvalovali respondenti v Moravskoslezském kraji.

Dotazovaným stakeholderům tak nelze odpírat význam jejich aktivit v oblasti dalšího vzdělávání. Stejně tak lze konstatovat, že jejich ochota a vůle podílet se na tvorbě a fungování systému dalšího vzdělávání, nejsou pomíjivého rozsahu. Vytvoření systému dalšího vzdělávání stojí na jejich vzájemné komunikaci a kooperaci, na centrálním ustanovení systému a na jeho realizaci v regionálních podmínkách. Právě to jsou cesty, jimiž je možné zamezit roztržitosti a neefektivnosti snah všech aktérů o fungující a užitečné další vzdělávání.

5. Použité zdroje

- DISMAN, M. 2008. Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha: Portál.
- HENDL, J. 2008. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. Praha: Portál.
- STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. 1999. Základy kvalitativního výzkumu. Postupy a techniky metody zakotvené teorie. Boskovice: ALBERT.

6. Seznam příloh

Příloha č. 1 : Přepisy a nahrávky na CD

Příloha č. 2: Struktura otázek

Příloha č. 3: Struktura otázek – elektronické dotazování

Příloha č. 4: Informační email – příloha

Příloha č. 5: Informovaný souhlas

7. Přílohy

Příloha č. 2: Struktura otázek

a) Stávající přístup k DV MSP

1. Jak byste charakterizoval/a svou současnou pozici v rámci, resp. vůči dalšímu vzdělávání (dále jen DV) zaměstnanců malých a středních podniků (dále je MSP)? Zaměřte se, prosím, na DV v oborech výroby, stavebnictví, maloobchodu, řemeslných a komunálních služeb.

- aktivně zapojen/a:
 - V jaké formě jste Vy nebo Vaše instituce, kterou zastupujete, zapojen/a do DV zaměstnanců MSP? (např.: podpory/propagace/rozvoje)
 - Jak byste (celkově) popsal/a Vaši zkušenost s DV? (např.: finanční/časová náročnost v porovnání s dosaženými výsledky)
 - nezapojen/a:
 - Cítíte potřebu či chtěl/a byste se zapojit/přispět k DV zaměstnanců MSP?
 - Čím je Váš přístup k DV zaměstnanců MSP nejvíce ovlivněn?
2. Vidíte možnost/i většího a systematičtějšího rozvoje DV zaměstnanců MSP ve výše zmíněných oborech v rámci Vašich činností či Vaší působnosti? Jaké?

b) Ovlivnění přístupu do budoucnosti (zlepšení, zvýšení motivace)

3. Myslíte si, že je třeba provádět DV zaměstnanců MSP nad rámec povinných školení (např.: bezpečnosti práce, požární ochrany, přezkušování řidičů apod.)?

- ANO:
 - Mohl/a byste přispět ke zvýšení zájmu o DV zaměstnanců MSP? → Ano: Jak?
 - Pakliže se budeme bavit o způsobu šíření informací o DV, o jeho dostupnosti, vzniku a realizaci, jaký prostředek považujete v těchto ohledech za nejvhodnější?
 - Jakým způsobem by se podle Vás dala zvýšit účast zaměstnanců MSP na dalším vzdělávání (v rámci Vašeho kraje)?
 - Jakým způsobem by se podle Vás měla zajistit určitá míra kvality a solidnosti nabídky DV (ve Vašem kraji)?
 - Jakým způsobem by se mělo dosáhnout toho, aby byly jednorázové vzdělávací akce nahrazeny dlouhodobě udržitelným systémem DV (v rámci Vašeho kraje)?
 - Jak lze dosáhnout toho, aby vedle měkkých a obecných kompetencí (komunikace, PC gramotnost, jazyky) vzrostl zájem zaměstnavatelů i zaměstnanců z řad MSP dosahování nové standardizované kvalifikace (např. dle NSP/NSK)?

- Máte představu o tom, kdo by měl podporovat DV zaměstnanců MSP ve zmíněných oborech?
 - Mohl/a byste to být Vy nebo instituce, kterou zastupujete? Jak konkrétně?
 - Jak byste Vy osobně nebo instituce, kterou zastupujete, mohl/a přispět k rozvoji DV zaměstnanců MSP? (např. v ohledu: zlepšení informovanosti o DV, zvýšení poptávky DV, jeho dostupnosti, podpory kvality, vzniku, realizace DV zaměstnanců MSP)
 - NE:
 - Z jakého důvodu nevidíte potřebu provádět DV zaměstnanců MSP nad rámec povinných školení (např.: bezpečnosti práce, požární ochrany, přezkušování řidičů apod.)?
4. Jak by se podle Vás mohlo dosáhnout zvýšení motivace mezi zaměstnavateli k tomu, aby se DV provádělo nad rámec povinných školení? A jak byste k tomu mohl/a konkrétně napomoci Vy nebo instituce, kterou zastupujete?
5. Je ještě něco, o čem jsme dosud nehovořili a Vy to považujete v rámci otázky zajištění dlouhodobě udržitelného a systematického DV zaměstnanců MSP (ve Vašem kraji) za důležité?
6. Máte nějakou praktickou zkušenost, která je významná pro rozvoj DV a která by mohla být aplikovaná i v (jiných) krajích?

c) Evropská praxe (převoditelné zkušenosti z evropského prostředí)

7. Zaujaly vás v rámci (evropské) praxe nějaké dobré metody systematického a udržitelného DV zaměstnanců MSP.
- ANO:
 - Jaké to byly?
 - NE:

Jedna z evropsky úspěšných metod systematického a udržitelného systému DV zaměstnanců MSP spočívá v podpoře jejich síťování, vytváření tzv. mini-klastrů MSP na oborovém či regionálním základě.

Je ve Vašem kraji/v České republice tato metoda využívána?

- ANO: Jak a kde konkrétně?
 - Jaká je Vaše zkušenost s touto metodou?
- NE: Myslíte si, že by bylo možné (ve Vašem kraji) tuto metodu použít?
 - Proč podle Vás není metoda využívána? Co stojí v cestě k prosazení?

V případě, že metodu považujete za nosnou, jak byste mohl/a Vy nebo instituce, kterou zastupujete, podpořit síťování ve Vašem kraji/v České republice?

Jiná z evropsky úspěšných metod systematického a udržitelného systému DV zaměstnanců MSP spočívá v podpoře dlouhodobého propojení jedné či dvou vzdělávacích organizací s MSP, případně s oborově či regionálně fungující sítí MSP.

Je ve Vašem kraji/v České republice tato metoda využívána?

- ANO: Jak a kde konkrétně?

Jaká je Vaše zkušenost s touto metodou?

- NE: Myslíte si, že by bylo možné (ve Vašem kraji) tuto metodu použít?

Proč podle Vás není metoda využívána? Co stojí v cestě k prosazení?

V případě, že metodu považujete za nosnou, jak byste mohl/a podpořit dlouhodobé propojení jedné či více vzdělávacích organizací s MSP ve Vašem kraji/v České republice?

Evropsky úspěšný způsob změny vnitrofiremní kultury MSP ve prospěch systematického a udržitelného DV zaměstnanců spočívá v podpoře fungování vnitrofiremních tutorů DV, kterými jsou často věkově starší kmenoví pracovníci podniku, odborně podporovaní spolupracující vzdělávací institucí/agenturou.

Lze se s využitím této metody ve Vašem kraji/v České republice setkat?

- ANO: Jak a kde konkrétně?

Jaká je Vaše zkušenost s touto metodou?

- NE: Myslíte si, že by bylo možné ve Vašem kraji tuto metodu použít?

Proč podle Vás není metoda využívána? Co stojí v cestě v prosazení?

V případě, že metodu považujete za nosnou, jak byste mohl/a Vy nebo instituce, kterou zastupujete, fungování vnitrofiremních tutorů ve Vašem kraji/v České republice podpořit?

Informační technologie, kterou mohou usnadnit dodání obsahu vzdělávání k jeho frekventantům i interakci mezi frekventanty a školitelem či frekventanty navzájem, se s DV zaměstnanců prozatím míjejí (tzv. e-learning).

Je ve Vašem kraji/v České republice tato metoda využívána?

- ANO: Jak a kde konkrétně?

Jaká je Vaše zkušenost s touto metodou?

- NE: Myslíte si, že by bylo možné ve Vašem kraji tuto metodu použít?

Proč podle Vás není metoda využívána? Co stojí v cestě v prosazení?

V případě, že tuto metodu považujete za nosnou, jak byste mohl/a Vy nebo instituce, kterou zastupujete, fungování e-learningu ve Vašem kraji/v České republice podpořit?

Příloha č. 2: Struktura otázek - elektronické dotazování

Projekt Koncept – Zajištění koncepčního řešení v oblasti podpory vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků

Informace, které poskytnete v rámci svých odpovědí, budou anonymizovány, archivovány ve formě doslovného předpisu jako příloha výzkumné zprávy a nebudou využity jinak než pro potřeby terénního šetření v projektu Koncept.

ČÁST A

1. Jak byste charakterizoval/a svou současnou pozici v rámci, resp. vůči dalšímu vzdělávání (dále jen DV) zaměstnanců malých a středních podniků (dále je MSP)? Zaměřte se, prosím, na DV v oborech výroby, stavebnictví, maloobchodu, řemeslných a komunálních služeb.

V případě, že jste aktivně zapojen/a do DV, odpovězte na otázky A 1.1 a A 1.2.

V případě, že nejste aktivně zapojen/a do DV, odpovězte na otázky N 1.1 a N 1.2.

A 1.1: V jaké formě jste Vy nebo Vaše instituce, kterou zastupujete, zapojen/a do DV zaměstnanců MSP? (např.: podpory/propagace/rozvoje)

A 1.2: Jak byste (celkově) popsal/a Vaši zkušenost s DV? (např.: finanční/časová náročnost v porovnání s dosaženými výsledky)

N 1.1: Cítíte potřebu či chtěl/a byste se zapojit/přispět k DV zaměstnanců MSP?

N 1.2: Čím je Váš přístup k DV zaměstnanců MSP nejvíce ovlivněn?

2. Vidíte možnost/i většího a systematictějšího rozvoje DV zaměstnanců MSP ve výše zmíněných oborech v rámci Vašich činností či Vaší působnosti? Jaké?

ČÁST B

1. Myslíte si, že je třeba provádět DV zaměstnanců MSP nad rámec povinných školení? (např.: bezpečnosti práce, požární ochrany, přezkušování řidičů apod.)

V případě, že jste odpověděl/a na tuto otázku kladně, pokračujte prosím v zodpovídání otázek označených A 1., poté přeskočte otázku N 1.1 a pokračujte na otázku 2.

V případě, že jste odpověděla na tuto otázku záporně, přejděte prosím na otázku N 1.1 a pokračujte na otázku 2.

A 1.1: Mohl/a byste přispět ke zvýšení zájmu o DV zaměstnanců MSP? Pokud ano, jakým způsobem?

A 1.2: Pakliže se budeme bavit o způsobu šíření informací o DV, o jeho dostupnosti, vzniku a realizaci, jaký prostředek považujete v těchto ohledech za nejvhodnější?

A 1.3: Jakým způsobem by se podle Vás dala zvýšit účast zaměstnanců MSP na dalším vzdělávání v rámci Vašeho kraje?

A 1.4: Jakým způsobem by se podle Vás měla zajistit určitá míra kvality a solidnosti nabídky DV ve Vašem kraji?

A 1.5: Jakým způsobem by se mělo dosáhnout toho, aby byly jednorázové vzdělávací akce nahrazeny dlouhodobě udržitelným systémem DV v rámci Vašeho kraje?

A 1.6: Jak lze dosáhnout toho, aby vedle měkkých a obecných kompetencí (komunikace, PC gramotnost, jazyky) vzrostl zájem zaměstnavatelů i zaměstnanců z řad MSP dosahování nové standardizované kvalifikace (např. dle Národní soustavy povolání/Národní soustavy kvalifikací)? Znáte dobré příklady nebo nápady z praxe, které by mohly pomoci rozšířit poptávané DV i o tyto obsahy? Jaké?

A 1.7: Máte představu o tom, kdo by měl podporovat DV zaměstnanců MSP ve zmíněných oborech (v oborech výroby, stavebnictví, maloobchodu, řemeslných a komunálních služeb)?

A 1.8: Mohl/a byste Vy nebo instituce, kterou zastupujete, podporovat DV v těchto oborech? Jak konkrétně?

A 1.9: Jak byste Vy osobně nebo instituce, kterou zastupujete, mohl/a přispět k rozvoji DV zaměstnanců MSP? (např. v ohledu: zlepšení informovanosti o DV, zvýšení poptávky DV, jeho dostupnosti, podpory kvality, vzniku, realizace DV zaměstnanců MSP)

N 1.1: Z jakého důvodu nevidíte potřebu provádět DV zaměstnanců MSP nad rámec povinných školení? (např.: bezpečnosti práce, požární ochrany, přezkušování řidičů apod.)

2. Jak byste mohl/a Vy nebo instituce, kterou zastupujete, konkrétně napomoci ke zvýšení motivace mezi zaměstnavateli a zaměstnanci MSP k dalšímu vzdělávání ve výše zmíněných oborech? Máte v tomto ohledu nějaké konkrétní plány do budoucna?

3. Je ještě něco, o čem jsme dosud nehovořili a Vy to považujete v rámci otázky zajištění dlouhodobě udržitelného a systematického DV zaměstnanců MSP ve Vašem kraji za důležité?

4. Máte nějakou praktickou zkušenost, která je významná pro rozvoj DV a která by mohla být aplikovaná i v jiných krajích?

ČÁST C

1. Zaujaly vás v rámci evropské praxe nějaké dobré metody systematického a udržitelného systému DV zaměstnanců MSP. Jestliže ano, jaké to byly?

2. Jedna z evropsky úspěšných metod systematického a udržitelného systému DV zaměstnanců MSP spočívá v podpoře jejich síťování, vytváření tzv. mini-klastrů MSP na oborovém či regionálním základě. Je ve Vašem kraji tato metoda využívána?

V případě, že jste odpověděl/a kladně, pokračujte na otázku A 2.1 a A 2.2, přeskočte otázky N 2.1 a N 2.2 a pokračujte na otázku 3.

V případě, že jste odpověděl/a záporně, přejděte rovnou na otázku N 2.1.

A 2.1: Jak a kde konkrétně?

A 2.2: Jaká je Vaše zkušenost s touto metodou?

N 2.1: Myslíte si, že by bylo možné ve Vašem kraji tuto metodu použít?

N 2.2: Proč podle Vás není metoda využívána? Co stojí v cestě k prosazení?

3. Pakliže považujete tuto metodu za nosnou, jak byste mohl/a Vy nebo instituce, kterou zastupujete, podpořit síťování ve Vašem kraji?

4. Jiná z evropsky úspěšných metod systematického a udržitelného systému DV zaměstnanců MSP spočívá v podpoře dlouhodobého propojení jedné či dvou vzdělávacích organizací s MSP, případně s oborově či regionálně fungující sítí MSP. Je ve Vašem kraji tato metoda využívána?

V případě, že jste odpověděl/a kladně, pokračujte na otázku A 4.1 a A 4.2, přeskočte otázky N 4.1 a N 4.2 a pokračujte na otázku 5.

V případě, že jste odpověděl/a záporně, přejděte rovnou na otázku N 4.1.

A 4.1: Jak a kde konkrétně?

A 4.2: Jaká je Vaše zkušenost s touto metodou?

N 4.1: Myslíte si, že by bylo možné ve Vašem kraji tuto metodu použít?

N 4.2: Proč podle Vás není metoda využívána? Co stojí v cestě k prosazení?

5. Pakliže považujete tuto metodu za nosnou, jak byste mohl/a podpořit dlouhodobé propojení jedné či více vzdělávacích organizací s MSP ve Vašem kraji?

6. Evropsky úspěšný způsob změny vnitrofiremní kultury MSP ve prospěch systematického a udržitelného DV zaměstnanců spočívá v podpoře fungování vnitrofiremních tutorů DV, kterými jsou často věkově starší kmenoví pracovníci podniku, odborně podporovaní spolupracující vzdělávací institucí/agenturou. Lze se s využitím této metody ve Vašem kraji setkat?

V případě, že jste odpověděl/a kladně, pokračujte na otázku A 6.1 a A 6.2, přeskočte otázky N 6.1 a N 6.2 a pokračujte na otázku 5.

V případě, že jste odpověděl/a záporně, přejděte rovnou na otázku N 6.1.

A 6.1: Jak a kde konkrétně?

A 6.2: Jaká je Vaše zkušenost s touto metodou?

N 6.1: Myslíte si, že by bylo možné ve Vašem kraji tuto metodu použít?

N 6.2: Proč podle Vás není metoda využívána? Co stojí v cestě v prosazení?

7. Pakliže považujete tuto metodu za nosnou, jak byste mohl/a Vy nebo instituce, kterou zastupujete, fungování vnitrofiremních tutorů ve Vašem kraji podpořit?

8. Informační technologie, kterou mohou usnadnit dodání obsahu vzdělávání k jeho frekventantům i interakci mezi frekventanty a školitelem či frekventanty navzájem, se s DV zaměstnanců prozatím míjejí (tzv. e-learning). Je ve Vašem kraji tato metoda využívána?

V případě, že jste odpověděl/a kladně, pokračujte na otázku A 8.1 a A 8.2, přeskočte otázky N 8.1 a N 8.2 a pokračujte na otázku 9.

V případě, že jste odpověděl/a záporně, přejděte rovnou na otázku N 8.1.

A 8.1: Jak a kde konkrétně?

A 8.2: Jaká je Vaše zkušenost s touto metodou?

N 8.1: Myslíte si, že by bylo možné ve Vašem kraji tuto metodu použít?

N 8.2: Proč podle Vás není metoda využívána? Co stojí v cestě v prosazení?

9. Pakliže považujete tuto metodu za nosnou, jak byste mohl/a Vy nebo instituce, kterou zastupujete, fungování e-learningu ve Vašem kraji podpořit?

**Velmi Vám děkujeme za Váš čas a energii,
které jste vynaložil/a při odpovídání na naše otázky.**

Příloha č. 3: Informační email - příloha

Vážená paní/Vážený pane,

Téma dalšího vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků je dosud koncepčně neřešenou otázkou s velkým významem pro zaměstnanost a konkurenceschopnost. Proto vznikl projekt Koncept, řízený Národním ústavem pro vzdělávání a financovaný ze zdrojů ČR a EU. V jeho rámci je formulováno a ověřováno koncepční řešení systematického a dlouhodobě udržitelného dalšího vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků, a to především v odvětvích náročných na manuální práci.

Dovoluji si obrátit se na Vás s žádostí o krátkou avšak zásadní účast na šetření, které v rámci realizace tohoto projektu probíhá mezi tzv. *stakeholders*, tedy institucemi a organizacemi, které by mohly či měly sehrát podpůrnou roli právě v rozvoji systematického a dlouhodobě udržitelného rozvoje dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP.

Jde o komplexní šetření celorepublikového rozsahu, první svého druhu od roku 1990. Paralelně s ním probíhá rozsáhlé šetření mezi několika tisíci malými a středními podniky. Hlavním cílem je identifikace možnosti zapojení *stakeholders* do podpory dalšího vzdělávání a zjištění jejich názorů na konkrétní modely tohoto vzdělávání, které se osvědčily v zahraničí a byly experty vytipovány jako vhodné k pilotnímu ověření v ČR. Získané odpovědi a názory budou dále zpracovány a vyhodnoceny tak, aby vznikl co nejúplnější přehled o motivech, bariérách, metodách, obsazích, nákladech účastníků, spolupracovnících, organizaci, logistice a propagaci dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP.

Vaše účast na šetření by představovala zodpovězení zhruba desítky otázek v rámci řízeného interview, zaměřeného právě na zjištění možné podpory a ověření vhodnosti modelů dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP. Prakticky jde o 30-40 minut Vašeho času, které mohou velmi pomoci správnému koncipování systému dalšího vzdělávání jak v rámci celé ČR, tak specificky v rámci našeho kraje. Věřím, že mou žádost neodmítnete a pověření tazatelé se na Vás budou moci obrátit se žádostí o poskytnutí rozhovoru.

Příloha č. 4: Informovaný souhlas

Informovaný souhlas

s účastí na terénním šetření k projektu

Koncept – Zajištění koncepčního řešení v oblasti podpory vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků

Prohlašuji, že jsem obeznámen s účelem šetření k projektu „*Koncept - Zajištění koncepčního řešení v oblasti podpory vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků*“ a že se jej účastním dobrovolně. Jsem informován o tom, že mohu dle vlastního uvážení z výzkumu kdykoli vystoupit. Beru na vědomí, že informace, které poskytnu v rámci tohoto rozhovoru, budou anonymizovány, archivovány ve formě doslovného předpisu jako příloha výzkumné zprávy a nebudou využity jinak než pro potřeby výše jmenovaného šetření.

V

Dne května 2012

<jméno>